

Universidad Autónoma de Coahuila

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOECONÓMICAS

Doctorado en Economía Regional

Tesis:

“Discriminación Salarial por Género en México, a nivel de sectores económicos y regiones, 2000 - 2010”

Juana Delgadillo Briones

Director: Dr. Gilberto Aboites Manrique
Co Directora: Dra. Nora Garro Bordonaro (UAM – I)
Lectores: Dra. Flor Brown Grossman (UNAM)
Dr. Ignacio Llamas Huitrón (UAM - I)
Dr. David Castro Lugo (CISE)

Saltillo, Coahuila, agosto del 2016

Agradecimientos

Este trabajo de investigación no habría sido posible sin la valiosa ayuda y apoyo de mi director de tesis, Dr. Gilberto Aboites Manrique, Profesor – investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila y de mi Co-Directora, Dra. Nora Nidia Garro Bordonaro, Profesora – investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa; igualmente valiosas fueron las retroalimentaciones recibidas de quienes accedieron a brindar su valioso tiempo en la lectura de borradores de tesis, una y otra vez hasta llegar a la versión actual, ellos son, Dra. Flor Brown Grossman, Profesora – Investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dr. Ignacio Llamas Huitrón, Profesor – Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Dr. José Jorge Mora Rivera, Profesor – Investigador del Instituto Tecnológico de Monterrey Campus Ciudad de México, Dr. David Castro Lugo, Profesor – Investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas, además de investigadores de distintas instituciones que aportaron con sus comentarios durante las presentaciones de avance de tesis, finalmente y no menos importante el apoyo y ayuda de los profesores del Centro de Investigaciones Socioeconómicas así como de mis compañeros de doctorado.

A todos Ustedes ¡Muchas gracias! Dos sencillas palabras, pero que llevan impreso mi más profundo agradecimiento, reconocimiento y respeto.

A la memoria de Marquitos

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue analizar las diferencias salariales y la *discriminación salarial* por género en México considerando a los trabajadores subordinados, contrastando la situación salarial a nivel de sector económico y región, dando cuenta de la heterogeneidad que prevalece en el país. Se realizó un ejercicio comparativo para los años 2000 y 2010 con microdatos de los Censos de Población y Vivienda (INEGI), mediante metodologías de corte paramétrico y semiparamétrico. La discriminación salarial son diferencias salariales que obedecen a cuestiones de tipo social o cultural, como pueden ser las preferencias y gustos por rodearse de personas de ciertas características no económicas por ejemplo el género del individuo (Becker 1957) y los resultados establecieron la existencia de *discriminación* principalmente en los niveles de escolaridad más altos y en los más bajos; en contradicción con la teoría neoclásica las diferencias salariales no se explican por menor dotación, ya que las mujeres presentan mayor promedio de escolaridad. No se encontró un patrón generalizado entre el grado de concentración femenina en los sectores económicos y las diferencias salariales no explicadas, pero si se visualiza que dos de los cuatro sectores económicos que concentran mujeres subordinadas presentan altas diferencias salariales no explicadas, Manufactura y Comercio al por menor. Se pudo establecer que a mayor nivel de capital productivo y humano en los sectores económicos la discriminación salarial por género es mayor.

Palabras clave: discriminación salarial por género, concentración, efecto dotación, paramétrico, semiparamétrico.

Contenido

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I: Planteamiento del problema, teoría e hipótesis/ | 11 |
| 1. Introducción | 11 |
| 2. Planteamiento del problema | 11 |
| a. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo | 12 |
| b. Determinación salarial | 17 |
| c. Diferencias Salariales | 19 |
| d. Discriminación salarial por género | 23 |
| 3. Marco teórico | 27 |
| 4. Hipótesis | 31 |
| 5. Conclusiones | 34 |
| Capítulo II. La discriminación salarial en México: evidencia estadística | 36 |
| 1. Introducción | 36 |
| 2. Bases de datos, diseño de la muestra. | 36 |
| 3. Participación en el mercado laboral | 39 |
| 4. Características enfocadas a productividad | 45 |
| a. Escolaridad | 45 |
| b. Experiencia laboral | 46 |
| 5. Características relacionadas a la estructura laboral | 47 |
| a. Ocupación | 47 |
| b. Jornada laboral | 49 |
| 6. Características sociodemográficas | 50 |
| 7. Conclusiones | 51 |
| Capítulo III. La discriminación salarial y sus determinantes. Una perspectiva del método Oaxaca – Blinder (1973) con corrección de sesgo por selección (Heckman 1979). | 53 |
| 1. Introducción | 53 |
| 2. Metodología | 53 |
| a. Diferencial salarial | 57 |
| b. Descomposición del diferencial salarial | 60 |
| 3. Resultados | 62 |
| a. Modelo de corrección | 62 |
| b. Diferencias salariales | 63 |

| | |
|---|------------|
| c. Diferencias salariales explicadas _____ | 65 |
| d. Diferencias salariales no explicadas _____ | 67 |
| e. Discriminación salarial por género _____ | 71 |
| 4. Conclusiones _____ | 72 |
| <i>Capítulo IV La discriminación salarial de acuerdo con la metodología semiparamétrica</i> | 76 |
| 1. Introducción _____ | 76 |
| 2. Metodología _____ | 76 |
| a. Metodología DiNardo Fortin y Lemieux _____ | 77 |
| b. Método Olivetti y Petrongolo _____ | 79 |
| 3. Resultados _____ | 81 |
| 4. Comparación de resultados _____ | 84 |
| 5. Conclusiones _____ | 87 |
| <i>Conclusiones</i> _____ | 89 |
| <i>Bibliografía</i> _____ | 98 |
| <i>Anexos</i> _____ | 104 |
| Cuadro AI.1 Resumen de trabajos revisados sobre evidencia empírica de Discriminación Salarial por Género, que abarcan el período 1973-2013 _____ | 104 |
| Cuadro AI.2 Diferencias salariales observadas y no explicadas. Resultados de la evidencia empírica revisada. _____ | 109 |
| Cuadro A3.1 coeficientes del modelo probit estimado para mujeres, 2000 _____ | 111 |
| Cuadro A3.2 coeficientes del modelo probit estimado para mujeres, 2010 _____ | 112 |
| Cuadro A3.4 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2000. _____ | 115 |
| Cuadro A3.5 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de regiones, 2010. _____ | 117 |
| Cuadro A3.6 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2010. _____ | 119 |
| Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000. _____ | 121 |
| Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010. _____ | 131 |
| Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010. _____ | 136 |

Glosario de términos

| | |
|--|--|
| <i>Concentración</i> | Participación porcentual de los trabajadores a través de las ocupaciones o sectores económicos. |
| <i>Discriminación salarial</i> | Diferencia en el salario que obedece a cuestiones de tipo social o cultural |
| <i>Dotación</i> | Características del individuo que influyen en su salario (de tipo económico) |
| <i>Población económicamente activa</i> | (PEA) número de personas que integran el mercado laboral, ya sea como subordinados o independientes |
| <i>Segregación</i> | hombres y mujeres se dividen en ocupaciones separadas, se crean compartimentos cerrados, los salarios de un compartimento pueden ser más altos o más bajos que el del otro |
| <i>Subordinados</i> | Personas que laboran bajo una relación empleador - empleado |
| <i>Tasa de participación</i> | Porcentaje de hombres y/o mujeres que participan en el mercado laboral |

Introducción

Existe en el ámbito social, ético y económico, al menos de los países occidentales, la convicción de que no deberían existir diferencias salariales entre hombres y mujeres, menos aún diferencias que se imputen a la discriminación salarial por género, es decir, aquella que ocurre cuando los trabajadores muestran similares características individuales y se desempeñan en actividades económicas iguales o similares y evidencian una diferencia salarial que obedece a consideraciones de tipo cultural o social a la que Becker (1957) llamó “el gusto por discriminar”, mismas que en la literatura económica también se denominan “diferencias salariales no explicadas”.

La evidencia empírica internacional¹ señala que esa circunstancia persiste (ver figuras 1 y 2) y obviamente México no es la excepción, sin embargo su manifestación es diferente, por ejemplo las diferencias salariales muestran cierto grado de heterogeneidad, mientras que la representación de la discriminación salarial por género expresa una mayor homogeneidad, aunque sin duda la conclusión es que remite a un problema ampliamente extendido por el mundo.

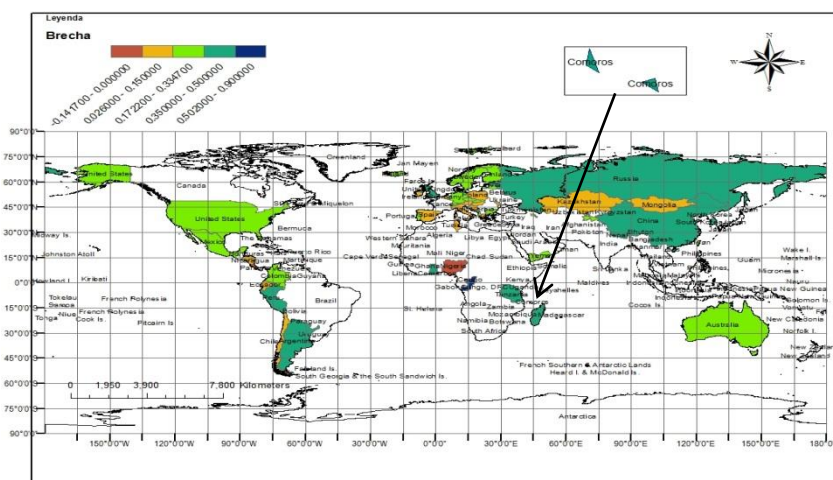
Los estudios desarrollados para México han encontrado discriminación salarial en contra de las mujeres, con independencia del alcance espacial, esto es región rural versus urbana o alguna otra regionalización, así como también con independencia temporal, siendo la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (ENIGH) la fuente de datos más utilizada, salvo un estudio reciente que se basó en información de los Censos de Población y Vivienda.

Ahora bien, dado que, para imputar la existencia de discriminación salarial por género se parte de analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ello de entrada implica considerar únicamente las diferencias de ingreso laboral entre trabajadores que mantienen relaciones de trabajo subordinado, es decir, aquellas que se dan entre un patrón y un

¹ Ver cuadro A1.1 en anexos.

trabajador, excluyendo los autoempleados puesto que ahí no puede haber discriminación laboral, dado que no hay la determinación de alguien sobre otro.

Figura 1. Brechas salariales de acuerdo a bibliografía revisada, para el año más reciente de análisis



Fuente: Ñopo, Daza y Ramos (2011), Blau y Kahn (1996), Fuentes, Palma y Montero (2005), García y Mendoza (2009), Liu, Meng y Zhang (2000), Semykina y Linz (2010), Elder, Goddeeris y Haider (2009), Ñopo (2003), Monk-Turner y Turner (2001), Enamorado, Izaguirre y Ñopo (2009), Chuang y Lin (2009), Chu Ng (1992) y Bernat (2009), (Torresano2009). El soporte se encuentra en el cuadro AI.2 (anexos)

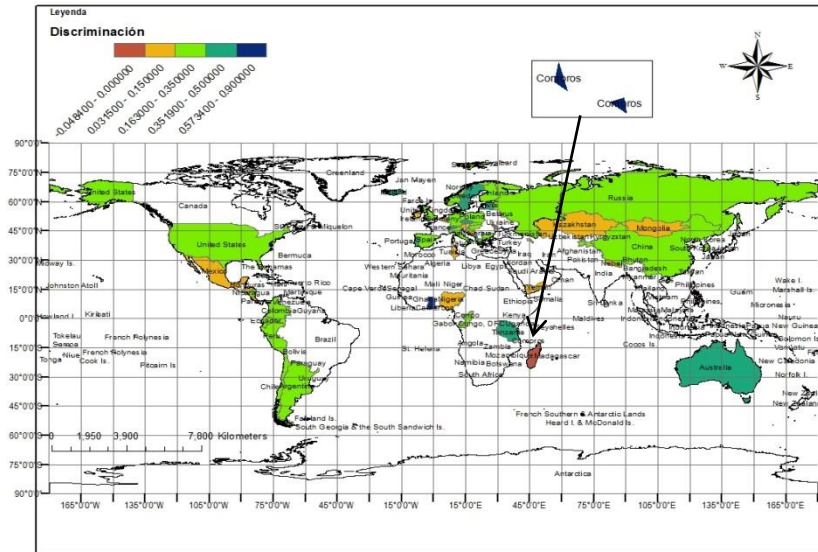
Nota: La información fuente está convertida en logaritmos

La precisión es relevante porque no toda diferencia salarial entre género puede considerarse discriminación; por una parte, las diferencias salariales pueden deberse a diferentes dotaciones de capital humano; por ejemplo, que los hombres perciban mayor sueldo en virtud de tener un mayor promedio de años de escolaridad, o un mayor promedio de años de experiencia laboral. Por tanto, es necesario definir los conceptos que se derivan del análisis comparativo salarial entre hombres y mujeres.

- Salario por hora: se determina considerando el ingreso por salario y las horas trabajadas.
- Diferencia salarial: es la diferencia en salarios promedio entre hombres y mujeres.
- Diferencia salarial explicada: es la parte de la diferencia salarial que se debe a niveles diferentes de dotación de capital humano.

- Diferencia salarial no explicada: es la parte de la diferencia salarial que no se explica por diferentes niveles de dotación de capital humano. Dicha diferencia salarial es considerada Discriminación Salarial por género.

Figura 2. Brechas por discriminación de acuerdo a bibliografía revisada, para el año más reciente de análisis



Fuente: Ñopo, Daza y Ramos (2011), Blau y Kahn (1996), Fuentes, Palma y Montero (2005), Mendoza y García (2009), Liu, Meng y Zhang (2000), Semykina y Linz (2010), Elder, Goddeeris y Haider (2009), Ñopo (2003), Monk-Turner y Turner (2001), Enamorado, Izaguirre y Ñopo (2009), Chuang y Lin (2009), Chu Ng (1992), Bernat (2009) y (Torresano 2009). El soporte se encuentra en el cuadro A2 (anexos)

Nota: La información fuente está convertida en logaritmos

Por otra parte, existen diferencias salariales que pueden darse por otras circunstancias, por ejemplo, las señaladas en la literatura como:

- Efectos CEO: parte de la brecha salarial que puede ser atribuida a la existencia de perfiles de capital humano para los que hay hombres, pero no mujeres (Ñopo 2011).
- Efecto dotación: cuando las características individuales tienen una contribución negativa en la discriminación salarial por género, dado que las mujeres presentan mayor escolaridad (Mysíková 2012).

- Efecto *maid*: existencia de perfiles de capital humano para los que hay mujeres, pero no hombres (Ñopo 2011).
- Efecto techo de cristal: referido a barreras que enfrentan las mujeres al acceso de ciertos segmentos del mercado laboral que se caracterizan por ser bien pagados, a los cuales los hombres si pueden acceder (Ñopo et al. 2011), se describe también como el fenómeno por el cual las mujeres están bien en el mercado laboral hasta cierto punto, después del cual hay un límite efectivo sobre sus perspectivas, lo cual implica que sus salarios quedan por debajo de los salarios percibidos por los hombres, particularmente los de la parte superior de la escala salarial (Albrecht, Bjorklund y Vroman 2003).
- Efecto piso pegajoso: la discriminación relativa es mayor en la parte inferior que en la parte superior de la distribución salarial femenina (Del Río et al. 2011)
- Efecto subvaluación: mujeres con alta participación en empleos cuyas ocupaciones tienen los salarios más bajos, tanto para hombres como para mujeres (Karamessini e Ioakimoglu 2007).
- Efecto distribución: es la afectación del salario femenino de referencia, debido a que la distribución de mujeres en ocupaciones es alta en industrias cuya tasa salarial promedio es baja (Karamessini e Ioakimoglu (2007).

Además, debe considerarse que producto de una cultura poco propensa a la igualdad, los análisis realizados sobre la diferencia salarial entre géneros parten de inicio de una circunstancia en la que las mujeres evidencian la carga histórica de tener que enfrentar a la adversidad para llegar a ser, situación que en la literatura económica le denominan discriminación pre-entrada. De ahí que la investigación se propuso corroborar si en México había diferencias salariales entre hombres y mujeres, si estas correspondían a discriminación salarial por género y si expresaban algún patrón en su distribución regional y por sector económico, para lo cual estableció cinco preguntas de investigación que guiaron la indagación y el análisis de los datos:

- 1) ¿Efectivamente el capital humano (escolaridad y experiencia laboral) explica las diferencias salariales? O ¿también se presenta en él pagos diferenciados, es decir, discriminación salarial por género?
- 2) ¿Cuál es la dimensión de las diferencias salariales no explicadas por sector económico y región?
- 3) ¿Disminuyeron, decrecieron o permanecieron sin cambio aparente las diferencias salariales no explicadas entre los años 2000 y 2010?
- 4) ¿Qué características presentan las mujeres que enfrentan discriminación salarial por género en los diferentes sectores económicos y regiones?
- 5) ¿Se visualiza algún patrón entre el capital productivo y humano y las diferencias salariales no explicadas?

Para eso fue necesario trabajar con los datos censales (2000 y 2010) pues se quería indagar al nivel de regiones² en características como escolaridad, experiencia laboral, estado civil, número de hijos y variables propias del empleo, la ocupación, la jornada laboral y la condición de subordinación laboral, considerando el contraste entre el precio por hora que se le asigna al trabajo femenino en oposición al masculino, es decir, analizar las diferencias en los retornos a las características individuales de los trabajadores a nivel regional y por sector económico; lo cual permitió documentar la heterogeneidad que caracteriza al fenómeno y asumir que la información generada mediante esta investigación hará factible formular políticas y programas de acción, tanto gubernamentales como de la sociedad en general, que pueden tener éxito y permitan pasar de los pronunciamientos jurídicos al tenor de la Carta Magna, que señala la igualdad entre hombres y mujeres, a realidades que en los hechos den cuenta de ello.

La elección del tema partió de una investigación hecha con anterioridad (tesis de maestría *Segregación ocupacional en la industria metal mecánica, 2000 - 2010* [Delgadillo 2012]) que evidenció la existencia de dos grandes problemas que privan la participación femenina en el mercado laboral: uno es la segregación ocupacional por género y el otro, que se percibe

² Hay que recordar que la ENIGH no ofrece representatividad estadística a nivel de entidad federativa, salvo el Modulo de Condiciones Socioeconómicas y sólo del 2008 a la fecha

más perjudicial para las mujeres, pues si bien el primero va en detrimento de la utilización y desarrollo de las capacidades femeninas así como de su empoderamiento, el segundo, el de la discriminación salarial por género perjudica el bienestar económico, particularmente cuando existe una familia que depende del salario femenino. Al respecto hay que recordar que ¡uno de cada cuatro hogares en México cuenta con una jefa de hogar!

Evidenciar la existencia de ese tipo de prácticas es importante y aunque existen estudios para México que lo confirman y leyes que lo prohíben, considerar las heterogeneidades al interior del país nos parecía fundamental para enfocar los esfuerzos y abonar hacia una sociedad más justa. Por ello esta investigación planteó analizar las diferencias salariales y en su caso la discriminación salarial por género a nivel de los sectores económicos y regiones del país, esperando proporcionar información precisa, puntual, actual y relevante para comprender el problema y formular soluciones factibles.

Con dicha perspectiva se pretende identificar las características que presentan las mujeres discriminadas, lo cual es conveniente para el rediseño de leyes y políticas encaminadas a la erradicación de discriminación salarial por género, ya que si bien la legislación considera líneas de acción en contra de prácticas como la discriminación salarial por género, la evidencia sobre el fenómeno no permitía identificar las características individuales que presentan quienes estaban más expuestas al problema, ni tampoco determinar si había un comportamiento diferenciado del problema a nivel regional y por sector económico, dado que las investigaciones precedentes habían analizado el tema desde una perspectiva agregada y a nivel nacional. Como se verá, la utilización de microdatos permitió inferir sobre la realidad que prevalece en el mercado laboral y la utilización de metodologías de corte paramétrico y semiparamétrico posibilitó enriquecer los resultados.

La investigación parte de la convicción de que debe existir equidad salarial entre hombres y mujeres, misma que se sustenta en una perspectiva contractualista, asumiendo que es a través de las instituciones (democracia constitucional) como se garantizan ciertos derechos fundamentales del hombre, y que éstos se rigen bajo un esquema social justo de acceso a los bienes primarios que incluyen derechos, libertades, oportunidades, ingreso y riqueza (Rawls 2012). Por ende, fue desde esos supuestos de la justicia social como se evaluaron los aspectos distributivos de la estructura básica de la sociedad, considerando que en su momento se

tomaron en cuenta para formular el contrato social (Rawls 2012: 23). Lo anterior significa que se consideró lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) como el referente, toda vez que remite al conjunto de normas jurídicas que determinan los derechos entre hombres y mujeres en el país, misma que en su parte dogmática establece que las personas son libres e iguales frente al Estado (CPEUM Art. 3 y 4). La Constitución también declara en su parte orgánica los derechos sociales, entre los cuales se encuentra el artículo 123, mismo que estipula que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, añadiendo en la fracción VII que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

Ahora bien, asumiendo el carácter histórico de ese marco jurídico y filosófico es necesario considerar, igual que la discriminación pre-entrada la condición histórica de la mujer como un grupo social que independientemente de su voluntad se encuentra frente a una realidad que le dificulta realizar lo que a los hombres en esta sociedad se les presenta como natural y normal, como puede ser estudiar y exigir una retribución salarial en correspondencia con sus habilidades y destrezas. Sin embargo, a un sector de la población por el hecho de ser mujeres esas actividades cotidianas les resultan absurdamente complicadas (Delgadillo 2012). Ante esa circunstancia Rawls responde proponiendo dos principios guía para garantizar, en un contexto real, una forma operativa de equiparar lo históricamente desigual, a saber, el principio que relaciona la norma, esto es “debe existir igualdad de oportunidades” con el principio de realidad, o sea “considerar un principio de diferencia” (Rawls 2012:101). Dado lo anterior, en esta investigación se asume que las mujeres presentan una condición de desventaja, particularmente evidente si se consideran a quienes enfrentan una doble jornada laboral: en su trabajo y en su hogar, condición que no es generalizada entre los hombres y por ende, sería de esperar que en un ámbito de justicia el bien observado entre hombres y mujeres fuera la igualdad salarial y, en caso de existir diferencias deberían ser en favor de las menos afortunadas, ya sea por historia, tradición o costumbre, esto es las mujeres. Por lo demás ello no quita que las diferencias salariales sólo deberían explicarse por diferencias en las dotaciones de capital humano, así como en características estructurales y demográficas, por lo que la disparidad en parámetros sería considerada discriminación y su contabilización representó uno de nuestros objetivos.

Tradicionalmente se ha utilizado el método de descomposición del diferencial salarial Oaxaca – Blinder (1973) y más recientemente el análisis de la distribución salarial mediante métodos semiparamétricos; además de corregir el sesgo que se origina a raíz de la autoselección del individuo de participar o no en el mercado laboral aplicando la metodología de Heckman (1979). Además, con el propósito de complementar el análisis y visualizar cómo se caracterizan los salarios a lo largo de su distribución, se implementó también el método semiparamétrico DiNardo, Fortin y Lemieux (1995).

Una vez contabilizadas las diferencias salariales no explicadas a nivel nacional, regional y sectorial se determinó la magnitud en que la decisión de participar o no en el mercado laboral afecta dichas diferencias. A su vez las distribuciones salariales hicieron posible caracterizar el salario contrafactual femenino y contrastarlo con la distribución observada, corregida a su vez por selección, pudiendo visualizar aquella parte de la población femenina que más enfrenta diferencias salariales no explicadas. Por tanto, se realizó el contraste de las diferencias salariales no explicadas por sectores económicos y regiones, y se determinó en cuáles de ellos se presentó una reducción en la magnitud del fenómeno, en cuáles incrementó y aquellos que permanecieron sin cambio evidente. Destacando que la metodología empleada permitió analizar a detalle los parámetros y de esa forma evidenciar en cuáles características individuales femeninas se presentan prácticas discriminatorias, lo cual va más allá de calcular porcentajes que explican las diferencias salariales y porcentajes de diferencias salariales no explicadas, mismos que imposibilitan la comparación entre regiones y sectores económicos.

Tanto a nivel nacional como regional y sectorial se encontró evidencia de discriminación salarial por género, con particular incidencia en mujeres con bajo perfil educativo si bien también afecta a quienes muestran mayor escolaridad. Se encontró evidencia que permite rechazar la hipótesis respecto a que *Una parte importante de las diferencias salariales se explica por una menor dotación en características asociadas al capital humano que exhiben las mujeres en comparación a los promedios que ostentan los hombres*. Se rechaza la hipótesis que plantea que *Las diferencias salariales (promedio) no explicadas son más altas en los sectores económicos donde las mujeres presentan mayor concentración, siendo ellas discriminadas en ocupaciones que también*

presentan la característica de concentración femenina. Se rechaza la hipótesis que plantea que Las mujeres casadas reciben menor pago que las solteras y que los hombres. Pero las mujeres jefas de hogar reciben un pago equiparable al de los hombres jefes de hogar. Además, las mujeres que desarrollan una jornada de tipo reducida perciben menor pago que quienes trabajan una jornada normal o extraordinaria; Se rechaza por la hipótesis Las mujeres que viven en un área rural reciben menor pago que las mujeres que viven en un área urbana; pero reciben un pago equiparable al de los hombres que también viven en un área rural. Se rechaza la hipótesis planteada en el sentido de que a mayor capital productivo, dentro de los sectores económicos, se presentan menores brechas salariales no explicadas, y finalmente Se rechaza la hipótesis: Las diferencias salariales no explicadas difieren entre regiones, siendo mayores en la parte baja de la distribución salarial para regiones que exhiben porcentajes de participación femenina relativamente bajos; pero además serán mayores en la parte alta de la distribución salarial para sectores con sobre representación femenina en la ocupación Funcionarias o Jefes.

De conformidad con la literatura revisada, esta investigación aporta a la disciplina económica información empírica sistematizada, no documentada respecto de la incidencia regional y por sectores económicos de la discriminación salarial por género y pudo establecer un vínculo entre el capital productivo y humano con la discriminación salarial por género.

Los resultados de la investigación realizada se presentan a lo largo de 5 capítulos. En el uno se describen los enfoques teóricos desde los cuales se aborda la discriminación salarial por género y, a partir de ellos se diseñó el problema de investigación y el planteamiento de las hipótesis. El capítulo dos muestra la evidencia estadística respecto de la discriminación salarial por género a través de diferentes técnicas de análisis estadístico. El capítulo tres muestra la existencia de discriminación salarial por género hallada mediante la utilización de la metodología paramétrica. El capítulo cuatro identifica los puntos de la distribución salarial que enfrentan diferencias salariales no explicadas, así como los sectores y regiones donde se agudiza el problema, y finalmente, se presentan las conclusiones generales de la investigación.

Capítulo I: Planteamiento del problema, teoría e hipótesis/

1. Introducción

En este capítulo se presentan las bases teóricas a partir de las cuales en economía se analiza la discriminación salarial por género. Se revisa la teoría del mercado laboral focalizando el rol que desempeña el género en la determinación salarial y los aspectos que influyen en ésta y a partir de ahí se establecen las hipótesis y los objetivos de la investigación. El hilo conductor remite a una perspectiva ética sintetizada en el principio de la igualdad salarial entre hombres y mujeres en función de sus características personales.

2. Planteamiento del problema

La discriminación salarial por género es una problemática que surge en el contexto de la creciente participación femenina en el mercado laboral y su estudio es un hecho relativamente reciente, los trabajos pioneros fueron realizados por Ronald Oaxaca y Alan Blinder, ambos en el año 1973. No obstante, en México sus leyes prohíben las prácticas discriminatorias (Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres LGIMH a. 16 fr. IV),³ el problema persiste, al menos en el ámbito laboral de los trabajadores subordinados, de ahí que es importante indagar en los factores que la hacen posible, pues la persistencia del fenómeno indica que los esfuerzos encaminados a erradicarla han sido poco afortunados y es probable que estén condicionados más que por la efectividad en su implementación (Arulampalam et al.

³ La ley en México concibe a hombres y mujeres como iguales, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su parte dogmática establece que las personas son libres e iguales frente al Estado (CPEUM Art. 3 y 4). Además, establece igualdad salarial indicando en su parte orgánica los derechos sociales, entre los cuales se encuentra el artículo 123 “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, añadiendo en la fracción VII del mismo que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”. En cuanto a la regulación laboral la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 86 que “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

2007:176), por la falta de precisión o insuficiencia en la información que se dispone y que seguramente es el soporte de la cual parten las políticas que buscan su eliminación, por ejemplo, respecto de la dimensión espacial y/o sectorial de la economía, mismas que apuntan a la heterogeneidad del país, por lo cual resulta pertinente indagar a nivel de regiones y sectores económicos, esperando encontrar evidencia que ayude a formular políticas más acertadas y eficientes.

Lo anterior exige realizar un recorrido por las principales propuestas analíticas que dan sentido y pertinencia al tema, clarificando el alcance de los conceptos teóricos, indagando los mecanismo a partir de los cuales se determinan los salarios y se explican las diferencias salariales, para de ahí puntualizar en los aspectos que desde la teoría económica pueden explicar las diferencias y en consecuencia desprender la parte que, con base en los supuestos teóricos vigentes, posibilitan dar una explicación.

a. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

De acuerdo con Alfred Marshall (2016) la economía es el estudio de la humanidad en los asuntos ordinarios de la vida; dicha definición parece ser apropiada para el análisis, ya que el trabajo es algo ordinario en la vida del individuo y partiendo de que es el individuo la unidad de análisis, la perspectiva es desde la microeconomía⁴, la cual contiene tres grandes categorías del mercado⁵, a saber, el mercado de bienes, el mercado de capitales y el mercado de factores⁶, dichas categorías se encuentran, a su vez, estructuradas por varios tipos de

⁴ Microeconomía: parte de la ciencia económica que se enfoca en la unidad económica denominada empresa y el comportamiento del individuo (Ávila 2004:121).

⁵ Mercado: grupo de compradores y vendedores de un bien o servicio (Mankiw 2007:47). Economía de mercado: gira en torno al intercambio entre individuos (Stiglitz y Walsh 2009:36)

⁶ Mercado de bienes: donde las empresas venden sus productos y servicios a las familias. Mercado de factores: las empresas adquieren el trabajo y maquinaria para producir sus bienes. Mercado de capital: reúnen fondos para la compra de factores (Stiglitz y Walsh 2009:37).

mercado, siendo en el mercado de factores donde circunscribe la propuesta que aquí se desarrolla, ya que en él se encuentra incluido el mercado de trabajo.

Ahora bien, conceptualizando “el trabajo”, éste es considerado como la actividad que permite extraer la riqueza de la tierra (Cantillon 1950:3), actividad consciente y racional humana, con objeto de incorporar utilidad a las cosas (Arena 1996:38), siendo una actividad necesaria en la búsqueda de la sobrevivencia del individuo. El trabajo económico tiene la característica de desarrollar las energías humanas con un fin económico, pudiendo ser, material, intelectual, calificado, no calificado, entre otros (Arena 1996:39). En la familia, tradicionalmente, el hombre tomaba el papel de proveedor, por lo que, eran quienes “salían a cazar el mamut” mientras que las mujeres tomaban el papel de cuidadora del hogar, lo que en la economía se denomina trabajo productivo y trabajo reproductivo, respectivamente (Scott 1993:420).

En el mercado de trabajo es donde individuos y empresas se reúnen para ofrecer y demandar trabajo; la decisión de oferta de trabajo por parte del individuo está condicionada por la elección que se haga entre dos bienes, el trabajo y el ocio, esto de acuerdo a la teoría tradicional.

De acuerdo a la teoría en mención, cuando el salario real aumenta, el precio del ocio es mayor ya que el individuo debe renunciar a más salario perdido, el efecto sustitución de horas de ocio por aumento en salario real será negativo, en la medida en que el ocio se vuelve más caro se consumirá menos de él; por otro lado, puesto que el ocio es un bien normal⁷, el aumento del ingreso ante el aumento del salario real, permitirá consumir más ocio, por lo que su efecto (ingreso) será positivo. Se presenta la dicotomía trabajo – ocio, al operar en sentido contrario el efecto renta y el efecto sustitución, a priori es difícil predecir cuál de los dos efectos será más fuerte (Nicholson 2005:617).

El incremento en el salario real repercute principalmente en la participación de segmentos de la población tales como estudiantes y amas de casa, ya que es un incentivo para disminuir su

⁷ Cuando un individuo quiere consumir más de un determinado bien al aumentar su renta, se denominará a dicho bien como ‘normal’ (Mankiw 2007:665).

“consumo de ocio”; mientras que otro segmento de la población no tiene alternativa, al depender totalmente del ingreso por trabajo (Blau 1989:7).

Sin embargo, los factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral van más allá, ya que uno de sus determinantes, principalmente en el caso de las mujeres casadas, es la división del trabajo en el hogar por género, al ser ellas quienes llevan a cabo el cuidado del hogar y de los hijos. Para encontrar las causas que impulsaron una mayor incorporación de las mujeres casadas se requiere analizar el proceso de producción en el hogar (Blau 1989: 97). Para el caso de ellas, un aumento en el salario real de los esposos se vería como un incentivo a disminuir sus horas de trabajo, sin embargo, la evidencia empírica contradice dicha postura (Mincer 1962: 64);

Para determinar que influye en la decisión de participar en el mercado laboral se tendría que considerar como unidad de análisis la familia, considerando que la dicotomía trabajo-ocio no es exhaustiva, ya que especialmente para la mujer se presentan tres formas de decisión: el mercado de trabajo, no mercado laboral y ocio; Además, mucho influye el tipo de producción existente en el hogar, es decir, contar con herramientas que aligeren la carga, por otra parte, el contar con la ayuda en el cuidado de los hijos o con recursos que permitan pagar por su cuidado también son elementos que influyen en la participación femenina (principalmente las mujeres casadas) en el mercado laboral. (Mincer 1962: 66 y 67).

Mincer (1962) plantea que una mayor parte que las mujeres mostraron un claro incremento en su participación en el siglo veinte, pero durante el mismo periodo los salarios reales de los hombres casados también aumentaron, lo cual debió significar que el efecto sustitución asociado con el aumento del salario real de las mujeres dominó al efecto ingreso, asociado con el aumento en los salarios reales de sus maridos y en ese contexto, era de esperar que las mujeres casadas gastaran la mayoría de su tiempo de no mercado en la producción en el hogar, mientras que los hombres gastaran la mayoría en ocio, con lo cual el efecto sustitución de un aumento en el salario sería más grande para las mujeres casadas que para los hombres (Blau 1989:97). Es decir, de acuerdo con la dicotomía trabajo – ocio, las mujeres tendrían menos incentivos para participar en el mercado laboral, pero en realidad ocurrió lo contrario, por tanto, se evidencia la existencia de otros factores que influyen en la decisión de participar en el mercado laboral por parte de las mujeres.

Años después Becker (1965) propuso una teoría de asignación del tiempo para reemplazar la teoría tradicional de oferta laboral y desarrolló lo que se conoce como nueva economía del hogar. Bajo ese modelo las funciones de producción para los bienes fueron agregados a las restricciones del problema de maximización de la utilidad. La integración de la producción y el consumo que desarrolla contradicen la separación realizada por los economistas, referente a la producción que se genera en las empresas y el consumo en los hogares. De acuerdo con dicha teoría, la utilidad puede ser expresada como una función de las cantidades de bienes de mercado y tiempo de no mercado consumido; sin embargo, el tiempo en bienes de mercado y no mercado ahora producen utilidad solo indirectamente a través de su uso en la producción de bienes. Las preferencias relativas por bienes de mercado versus tiempo en el hogar, depende de la facilidad con que el hogar puede sustituir bienes de mercado por tiempo de no mercado en el consumo y producción, es decir, la sustitución en consumo depende de sus preferencias por productos ‘intensivos en bienes’ – aquellos producidos utilizando relativamente grandes cantidades de insumos de bienes de mercado, en comparación al tiempo de no mercado – relativo a los productos ‘intensivos en tiempo’ – aquellos producidos utilizando relativamente grandes cantidades de insumos del tiempo de no mercado en comparación con los bienes de mercado. Así, la sustitución en la producción depende de la disponibilidad de más técnicas de producción de bienes intensivos para producir los mismos productos (Blau 1989:98).

Lo anterior se ejemplifica mediante la relación que existe entre el tamaño de la familia y el ingreso, ya que los niños – especialmente cuando son pequeños – son vistos como ‘productos’ intensivos en tiempo, además que la sustitución por bienes de mercado y servicios, centros de cuidado infantil y niñeras, tienden a ser muy costosos; por ende, en un punto en el tiempo, la probabilidad de que las mujeres puedan participar en el mercado laboral se espera que esté inversamente relacionado al número de niños presentes en el hogar (Becker 1965:510). A través del tiempo el incremento en las tasas de participación de las mujeres se ha asociado con un descenso en las tasas de natalidad, así como un aumento en la disponibilidad de varios tipos de facilidades en el cuidado infantil, formal e informal (Blau 1989:98).

Mincer (1974) menciona que las mujeres presentan menos inversión en capital humano, es decir, en educación, pero principalmente en entrenamiento en el trabajo (Mincer 1974:123).

Aunque sobre esto último, la cuestión tal vez sería que los empleadores invierten menos en entrenar a mujeres de lo que invierten en hombres.

El incentivo por ver aumentados los ingresos a partir de una mayor adquisición de capital humano, específicamente educación, repercutió en la decisión de las mujeres, negros y personas de mayor edad en relación a su decisión por incrementar su nivel educativo, cambiando con esto las predicciones de enrolamiento al nivel universitario (Becker (1994). Por lo que también se dio un fenómeno de mayor participación femenina en áreas que se consideraban casi exclusivas de los hombres; siendo a finales de la década de 1970 cuando ocurrió un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, no sólo en Estados Unidos, sino también en otros países como México (Becker 1994:18 y 19).

Las teorías sobre oferta y demanda laboral resaltan la preocupación por encontrar explicaciones al aumento en la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral así como referente a las disparidades salariales y, las evidencias señaladas indican que la división del trabajo en el hogar refleja la posición de desventaja en la que se encuentran las mujeres al considerarlas especializadas en las actividades productivas de éste, es decir, con menores oportunidades de incorporarse al mercado laboral o hacerlo en situación de desventaja, dado que no tuvieron las oportunidades para incrementar su capital, además de que es precisamente dicha especialización en el hogar lo que hace que enfrenten una doble jornada laboral, situación que puede interferir en su productividad laboral (Blau 1989:102), circunstancia que de alguna manera Wilensky (1968) contempla al señalar que las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones que poseen una o más de las siguientes características: “1) tareas hogareñas tradicionales: cocinar, limpiar, coser y envasar; 2) pocas o ninguna actividades y peligro físicos extremos; 3) paciencia, espera, rutina (repcionistas, vendedoras, telefonistas); 4) uso rápido de las manos y los dedos, como ocurre en la operación de máquinas de oficina y en el ensamblado eléctrico; 5) una orientación clara de beneficencia o cultural; 6) contacto con niños pequeños; y 7) atracción sexual” (Wilensky 1968:235), lo cual para el caso de México se documentó en Delgadillo, Aboites y Garro (2012).

b. Determinación salarial

De acuerdo con la teoría económica dominante, esto es Neoclásica, el mercado es una institución clave donde las decisiones económicas conducen tanto a la eficiencia en la asignación de los recursos como a la satisfacción de las necesidades de los consumidores; ahí se lleva a cabo una subasta a través de la cual se logra un equilibrio de cantidades entre oferta y demanda mediante movimientos en los precios (Carciofi 1986:17) y la ciencia económica examina, a través de las teorías de los mercados de trabajo, las relaciones entre el empleo y la determinación salarial (Reynolds 1984:13).

A su vez, la determinación salarial remite a diferentes planteamientos:

En los siglos XVII y XVIII las propuestas analíticas sobre el Mercado laboral se denominaron ‘mercantilistas’ (Abaroa 2009) y destacan las contribuciones teóricas de Cantillon (2015), quien defendía la conveniencia de salarios no tan bajos a efecto de lograr una adecuada distribución de la renta, demanda interna y relación de intercambio en términos de poder. Su aporte al análisis económico consistió en un sistema de mercados y variables conectadas en una economía agregada. El análisis del factor trabajo lo realizó a través de la oferta y la demanda. Esta última a cargo de los empresarios que a su vez dependían de las decisiones de los terratenientes, considerando la dificultad de las tareas y la extensión del mercado; estimaba además que a mayor tiempo dedicado al aprendizaje debería corresponder un mayor salario (Abaroa 2009:27 y 28), esto en concordancia con la teoría de capital humano actual. Consideró que las ocupaciones se diferenciaban entre sí por el tiempo dedicado y necesario para obtener productos de mayor calidad y aquellos que requerían mayor perfeccionamiento derivaban en un pago mayor (Cantillon 2015:10), situación que a la postre sería incorporada en el planteamiento económico del capital humano.

Por su parte la teoría clásica se caracterizó por sostener un enfoque macroeconómico; afirmó que los salarios son determinados por ciertos estándares de vida, ya sea igual al nivel de subsistencia – precio natural del trabajo – o socialmente determinados, de acuerdo al momento en la historia – precio de mercado – que se derivan del proceso de oferta y demanda (Ricardo 1821:67; Smith 1994:90), considerando además cuestiones de tipo institucional prevalecientes en una sociedad capitalista (Carciofi 1986:64). De conformidad con esta teoría

un aumento sostenido de la riqueza nacional motivaría el aumento de salarios y por tanto los países más activos mostrarán mayores salarios (Smith 2004:73).

Aunque la teoría clásica presenta entre sus aportaciones “la relación entre el mercado de bienes y el de factores a través de la teoría del valor”, su principal carencia fue la falta de una formalización del comportamiento individual de los agentes, situación que impidió definir las funciones de demanda y oferta de trabajo (Abaroa 2009:32).

Ahora bien, el enfoque marxista explícitamente consideró como determinantes del valor de la fuerza de trabajo tanto la cultura como los hábitos sociales, relacionados con la reproducción y el equilibrio de poder entre trabajo y capital, dependiendo del desempleo y las instituciones (Karamessini e Ioakimoglou 2007:32). Sin embargo, si bien la estructura de los salarios depende del valor relativo de la fuerza de trabajo se distorsiona por la competencia capitalista inter e intraindustrial, al establecer un límite superior para el salario medio que cada industria / empresa está dispuesta a pagar. Además, se estima la existencia de una división social del trabajo por ocupaciones, lo cual permite que los compradores de la fuerza de trabajo se beneficien al permitirles abaratarlo por tratarse de tareas simples, ya que dicha división deja al individuo incapaz de desempeñar un proceso productivo completo (Braverman 1974: 4, 38, 57). Sin embargo, el escenario marxista es insuficiente al no considerar todos los factores que afectan a la estructura de los salarios industriales y laborales, ya que al decir de Karamessini y Ioakimoglou (2007:32) no toma en cuenta el impacto de las relaciones de género.

Por su parte, el pensamiento neoclásico sostiene un enfoque microeconómico en el que los salarios se determinan mediante las transacciones individuales y el funcionamiento de las fuerzas del mercado a través del ingreso del producto marginal del trabajo (Karamessini e Ioakimoglou 2007:32). La demanda y oferta de habilidades específicas existen en el mercado para determinar las tasas salariales en empleos particulares, por lo cual oferta, demanda y precio son interdependientes.

Desde la teoría sociológica [teorías marxistas contemporáneas y las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo, ésta última de tipo institucionalista – estructuralista planteada por Piore y Doering (1985)] se han hecho críticas a la teoría

neoclásica, mencionando la existencia de fuerzas distintas a las enunciadas en el mercado competitivo que influyen en la determinación salarial, ya que existe no sólo una estructura salarial sino un amplio rango de ellas (Piore y Doering 1985:89), esto último se refiere a las múltiples ocupaciones que existen en el mercado laboral, todas ellas con diferente grado de demanda – oferta, además de las habilidades que requiere.

Por su parte, las teorías feministas consideran que la fijación de salarios es un proceso político, cultural y económico integrado en un contexto institucional y social, asumiendo que la cultura e historia importan, al igual que el poder relativo de los empleadores y trabajadores (Karamessini e Ioakimoglou 2007:32), el aspecto político estaría relacionado con las estrategias de atracción de capital extranjero y la cultura con las etiquetas de género que se le han impuesto a las ocupaciones.

Ahora bien, de acuerdo con la revisión de literatura realizada (ver cuadro A.1), aunque se asume que existen diversos planteamientos, la teoría neoclásica representa el marco teórico desde donde mayoritariamente se ha analizado la determinación salarial y es por tanto desde ahí que se estudian las diferencias salariales.

Lo anterior obedece a que se pretende medir las diferencias existentes por credenciales académicas y características socioeconómicas, información disponible en la base de datos a utilizar para esta investigación.

c. Diferencias Salariales

Las diferencias salariales entre trabajadores subordinados refieren a hechos observados, es decir, a la indicación de cuánto ganan los hombres *versus* cuánto ganan las mujeres y la teoría neoclásica enfrenta el análisis de tales diferencias a través del capital humano, asumiendo disimilitudes en el nivel de capital adquirido por hombres y mujeres, indicando que son ellas las que presentan los niveles más bajos.

Los teóricos de capital humano consideran que las diferencias en salarios se deben a los distintos niveles en la adquisición de educación, experiencia y capacitación orientada al trabajo, definida como características objetivas (Blinder 1973) y consideran que hay una menor inversión por parte de las mujeres, dando como resultado una menor retribución

salarial, comparada con los hombres. Sin embargo, existen objeciones a esa postura, pues una menor adquisición de ‘capital humano’ por las mujeres es vista como discriminación pre-entrada al mercado laboral, resultado de la división del trabajo en el hogar, sugiriendo una especialización o responsabilidad femenina de las tareas del hogar, ilustrando gráficamente la desventaja en la que se encuentran las mujeres (Blau 1989:102).

Los teóricos del capital humano suponen que la división del trabajo disminuye las ganancias de las mujeres con relación a los hombres debido a que interrumpen su participación en la fuerza de trabajo (experiencia laboral), por embarazos o bien durante los primeros años de vida de sus hijos, además por la menor inversión que realizan en el capital humano (años de escolaridad) orientado al mercado. Sin embargo, los incentivos de las parejas para adherirse a la tradicional división del trabajo y disfrutar los beneficios económicos del matrimonio, puede no ser tan fuerte como se sugiere cuando solo se consideran las ganancias de las ventajas comparativas, es decir, la especialización de las mujeres, asumiendo que ellas son más eficientes en la atención y producción dentro del hogar que los hombres, ya que otro beneficio puede derivarse de las economías de escala en la producción de algunos bienes mediante la división igualitaria de las responsabilidades en el hogar, con lo cual la mujer tendría una mayor posibilidad de participar en el mercado laboral. Además, las decisiones basadas en estas distorsiones del mercado no son óptimas desde el punto de vista del bienestar social, incluso siendo racionales desde la perspectiva de la familia (Blau 1989:99) ya que expone a las mujeres a carecer de elementos que les permitan poseer una buena calidad de vida ante un eventual divorcio o el fallecimiento de su cónyuge.

La participación femenina en la fuerza de trabajo es vista como un reductor de las ganancias del matrimonio, contribuyendo hacia altas tasas de divorcio y bajas tasas de matrimonio; es claro entonces que las interrelaciones entre la familia y el mercado laboral propician la discriminación contra las mujeres debido a los roles que desempeñan y a su estatus dentro de la familia (Blau 1989:96 y 99) y en esa perspectiva la división del trabajo en el hogar, que comúnmente exige a las mujeres atender las tareas propias del hogar, puede no ser eficiente en muchos aspectos, por ejemplo porque su especialización en el hogar de ninguna manera les garantiza contar con solvencia económica ante un rompimiento marital.

Bajo esta teoría, las diferencias salariales se dividen en dos partes: la derivada de diferencias en características individuales de capital humano y la originada por diferencias en los parámetros asociados a tales características.

Las teorías Marxista y feminista planteadas por Karamessini e Ioakimoglou (2007) suponen la negociación individual salarial, teniendo como punto de referencia al salario medio, socialmente determinado para la ocupación del trabajador en la industria a la cual pertenece la empresa, así como los requerimientos de cualificaciones y habilidades de un trabajador para desempeñar una ocupación. Los autores explican las diferencias salariales dentro de la industria a partir de la teoría Marxista del valor del trabajo, por referencia a diferentes niveles de habilidad y educación, explicando los salarios individuales como desviaciones de los valores individuales de la fuerza de trabajo respecto de los promedios ocupacionales en las industrias. Así, las diferencias salariales se calculan tomando como punto de referencia el salario promedio por ocupación e industria.

Tanto los teóricos del capital humano como los feministas concuerdan en que la segregación ocupacional por género, definido éste como una distribución desigual de hombres y mujeres en las ocupaciones de la estructura del mercado de trabajo, es determinante en la explicación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Los primeros incorporan ese aspecto considerando en sus estimaciones la ocupación e industria en la cual se desempeña el individuo (estructura del mercado laboral), mientras que los segundos lo miden mediante el cálculo de salarios promedio por ocupación en las diferentes industrias.

Los marxistas y feministas discrepan de los teóricos del capital humano al descartar una influencia directa de la segregación ocupacional por género en los salarios; consideran en cambio una afectación indirecta de la mezcla ocupacional sobre la productividad laboral y del capital, misma que con el tiempo conduciría al salario promedio de la industria, por el equilibrio de poder entre el capital y el trabajo en cada sector (Karamessini e Ioakimoglou 2007:40).

Así, la utilización de dotación de capital humano para valorar el trabajo del individuo es un punto de partida ampliamente aceptado y es conveniente incluirlo en la descomposición del

diferencial salarial. Lo mismo sucede con la segregación ocupacional por género, aunque sobre este punto la base teórica de los feministas parece tener mucho más poder explicativo, al considerar que el salario promedio por ocupación e industria captura cuestiones de tipo cultural, la historia y sobre todo aspectos institucionales, esto último con un papel muy importante en la valoración del trabajo en el mercado al influir en la jerarquización de ocupaciones y en la clasificación de puestos o en los principios subyacentes del sistema de pagos. En general se documentan diferencias significativas en el grado de discriminación salarial, lo cual indica la pertinencia de incorporar dicho aspecto en el análisis.

No obstante que la teoría trata de explicar las diferencias salariales por disimilitudes en la inversión del capital humano, en la realidad se ha documentado la existencia de diferencias salariales que no se explican por referencia a ese factor, aunque tampoco se puede señalar con exactitud por cuál o cuáles sí.

La metodología existente para el análisis de las diferencias salariales permite identificar dos componentes, el primero corresponde al *efecto dotación*, es decir, la parte explicada por características individuales, por ejemplo, las relacionadas con la dotación en capital humano, como nivel de escolaridad y experiencia laboral, además de las características que el investigador haya considerado para el análisis. Dicho componente se denomina *diferencia salarial explicada*. El segundo elemento se relaciona con el pago recibido según cada característica, mismos que pueden estimarse mediante el uso de métodos paramétricos, los cuales arrojan la diferencia en los pagos que reciben los hombres *versus* el pago que reciben las mujeres, denominándolo *diferencias salariales no explicadas*.

Es precisamente la división de trabajo en el hogar, que normalmente considera a la mujer como la más apta para llevar a cabo la administración del mismo, así como el cuidado de los hijos, que propicia una menor participación de Ellas en el mercado laboral, situación que a decir de Heckman (1979) conlleva a un error estadístico al momento de cuantificar los salarios promedio por género, ya que la participación masculina es mayor que la femenina, lo que propicia que las diferencias salariales no explicadas presenten mayor cuantificación. Heckman (1979) propone un método que permite capturar dicha situación o sesgo.

Dado lo antes expuesto, se puede señalar que en economía la desigualdad de ingresos puede explicarse por tres fuentes: a) heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, b) disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus características individuales, hipótesis de la discriminación, y c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente estadístico del comportamiento de la oferta de trabajo, hipótesis de selección muestral (Heckman 1979).

d. Discriminación salarial por género

La discriminación salarial por género se aborda en la economía desde la perspectiva del mercado laboral (Fuentes 2005); siendo el concepto de “género” un término utilizado apenas recientemente se ha convertido en un concepto central dentro del análisis económico, básicamente vinculado con eventos históricos como el derecho de las mujeres a votar y su incorporación al mercado laboral durante la primera y segunda guerra mundial (Blau 1989:95).

En la literatura figuran diferentes posturas desde las cuales se aborda el fenómeno de la discriminación salarial por género, la mayoría de las investigaciones refieren al trabajo realizado por Becker (1957) sobre la *economía de la discriminación*. Éste, sostiene que existen preferencias y gustos por rodearse de personas de ciertas características que pudieran definirse como no económicas [raza, sexo, religión, etc.] bajo supuestos de mercado perfectamente competitivo, donde los miembros de ambos grupos son igual o potencialmente igual de productivos, es decir, son sustitutos perfectos (Blau 1989:102). De aquí se desprende que, si se observan diferencias salariales no explicadas por disimilitud en las características individuales, entonces habrá un problema de discriminación.

Becker (1957:16 y 17) identifica tres tipos de discriminación:

- 1) La derivada del empleador, quien aplica su gusto por discriminar en conjunto con la fuerza del mercado; las variables que reciben atención incluyen la distribución de los

- gustos de los empleadores, la forma de las funciones de producción, la cantidad de competencia relativa de monopolio y el número relativo de empleados (Becker 1957:39);
- 2) La proveniente del empleado, considerando que la discriminación en el mercado determina el promedio de empleados que gustan de la discriminación y la dispersión en torno a este promedio, la oferta relativa de empleados, la facilidad con la que un factor puede ser sustituido por otro, y el grado de sindicalismo en el mercado laboral (Becker 1957:55);
 - 3) Las preferencias de los consumidores, lo cual puede ser más fuerte en los hogares que en cualquier otro mercado, en este se considera la discriminación contra ciertos individuos, ya sea por su sexo, religión o color de piel (Becker 1957:76).

Así, la discriminación salarial refiere al hecho de que el salario entre hombres y mujeres difiere, sin que ello se vincule con características que deriven en productividades diferentes, en virtud de lo cual remite a factores sociales y culturales. Sin embargo, considerando el gusto por discriminar de los empleadores, la teoría de Becker no explica la persistencia de la discriminación en el largo plazo (Blau 1989:103). Dicho de otra manera: la teoría neoclásica sostiene que bajo el supuesto de un mercado competitivo la discriminación salarial por género, siendo costosa para los empleadores no persistirá (Wolszczak-Derlacz 2013:438), pues si se asume una productividad marginal del trabajo decreciente se deduce que a menor discriminación más grande será la productividad marginal, por tanto, la discriminación es costosa para el empresario y actúa como un impuesto sobre él al cambiar la demanda de mano de obra por el componente más costoso restringiendo su escala (Arrow 1971:8).

Una alternativa al planteamiento de Becker lo constituye la discriminación por cuestiones estadísticas, visualizada como un vínculo entre los roles de la mujer en la familia y las diferencias de género en la participación laboral, viéndose principalmente como una conexión en términos de diferencia en el tratamiento de hombres y mujeres, no en diferencias en las elecciones que ellos hacen (Blau 1989:106). En esta línea de pensamiento la discriminación puede surgir de las expectativas diferenciales de los empleadores con respecto a la productividad de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo, basadas en el conocimiento de las diferencias reales de productividad entre hombres y mujeres promedio. Lo anterior tiene su fundamento en la inexistencia de información perfecta, ya que los

empresarios/as ignoran la productividad de las personas demandantes de empleo y la sustituyen por el promedio atribuible al colectivo de pertenencia (Pérez y Calderón 2007:9). Esta representación alternativa basada en la percepción de la realidad y no en los gustos se define como pre – concepciones sobre la productividad de los individuos discriminados; donde los diplomas escolares juegan un rol excesivo en las decisiones del empleador. Tanto las preconcepciones como los diplomas escolares se utilizan porque representan un bajo costo para el empleador (Arrow 1971:25).

También se encuentra el posicionamiento conocido como *discriminación monopsonica* expuesta primeramente por Florence (1931) y puesta en contexto por Robinson en 1933. Esta línea de pensamiento sostiene que la discriminación se debe al hecho de que las mujeres son más propensas que los hombres a enfrentar condiciones monopsonio en el mercado laboral, ya que están más limitadas por las obligaciones familiares. La premisa del modelo es que “un solo comprador, un monopsonista, establece los salarios por debajo del ingreso del producto marginal. Cuanto más inelástica la oferta de trabajo, menores son los salarios relativos a la productividad. Diferenciando salarios entre grupos con diferentes elasticidades de oferta laboral, el monopsonista puede obtener mayores beneficios (Barth y Dale-Olsen 1999: 1). Robinson sugiere que el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Si la oferta laboral de las mujeres es más inelástica que en los hombres el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres (Robinson y Constantine 1973: 357-358). Reynolds (1984:175-176) menciona la existencia de factores que intervienen en la discriminación salarial y que se pueden relacionar con esa la línea de pensamiento, impactando de forma preponderante a las mujeres casadas, a saber: a) precio de oferta más bajo si participan en forma parcial al sostenimiento del hogar, pueden estar dispuestas a trabajar por un salario menor que las mujeres sin marido o que los hombres, b) pueden tener preferencia por trabajos cercanos a su hogar: o bien que sea agradable o interesante y pueden estar dispuestas a sacrificar cierta cantidad de ingreso a cambio de eso, c) el trabajo a tiempo parcial: en la medida en que el tiempo parcial implique costos adicionales a los empleadores, un salario menor puede ser una parte del precio que deben pagarse por tener el horario que prefieren y d) menor experiencia y adiestramiento, derivado de la interrupción en sus carreras laborales.

En un sentido similar se encuentra la teoría marxista al suponer que el aumento de la *competencia extranjera* puede debilitar la posición de las trabajadoras mediante la reducción de su poder de negociación. Las mujeres estarán sobre representadas en sectores que se caracterizan por ser competitivos debido a los bajos costos de mano de obra y, para mantener su competitividad habrá una mayor presión a la baja sobre los salarios femeninos en las industrias afectadas por el aumento del comercio, causando un aumento en la brecha salarial (Wolszczak-Derlacz 2013:438).

La perspectiva del *modelo de concentración* (Karamessini e Ioakimoglou 2007:32) establece que la segregación de las ocupaciones e industrias afecta la estructura de los salarios, ya que el dominio de las mujeres en una ocupación o industria disminuye el salario medio en esta ocupación o industria. A decir de Mangas *et al.* (2008) el análisis de la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a su participación ocupacional y sectorial, desigualdad salarial y desigualdad en la promoción profesional debieran verse como elementos vinculados entre sí en conjunto con las relaciones hombre – mujer (actitudes sociales y culturales y estereotipos con respecto a los roles de hombres y mujeres).

Al respecto Reynolds (1984:175-176) menciona que, si existe segregación en los empleos, es decir, si hombres y mujeres se dividen en ocupaciones separadas, se crean compartimentos cerrados, los salarios de un compartimento pueden ser más altos o más bajos que el del otro. Los salarios de ambos compartimentos no tienen relación entre sí, pero se relacionan vía el mercado de los productos, más que por el mercado laboral. Los ingresos relativos se determinan en forma similar al intercambio entre países que comercian entre sí. Dada una tecnología, los ingresos dependerán de las tasas relativas de crecimiento de la oferta de mano de obra dentro de cada grupo y de las tasas de crecimiento de la demanda de los productos de cada grupo. Otro factor se refiere al hecho de que la contratación de las mujeres resulta más cara que la de los hombres debido a ausentismos, mayor rotación laboral e incapacidades por maternidad. Sin embargo, algunas afirmaciones sobre este punto no aportan suficiente fundamento, por ejemplo, no hay prueba acerca de tasas significativamente mayores de enfermedad o ausentismo entre las trabajadoras, ni de que las mujeres cambien de empleo con mayor frecuencia que los hombres.

En cambio, hay evidencia referente a que las mujeres salen de la fuerza de trabajo y reingresan a ella con una frecuencia tres o cuatro veces mayor que la de los hombres (Reynolds 1984:167). Derivado en parte del convencionalismo de que un marido puede cambiar a un empleo que implique cambio de residencia y su esposa debe sacrificar su propio empleo y también de las exigencias de la maternidad y crianza de los hijos. La renuncia impone al empleador gastos adicionales de reclutamiento y capacitación, por ello las mujeres reciben menos capacitación que los hombres y si el empleador estima que los años futuros de servicio son considerablemente menores para las mujeres que para los hombres, entonces su incentivo para proveer capacitación a Ellas se reduce.

Ahora bien, según la teoría de la demanda de mano de obra, ésta es una función con pendiente negativa que depende del producto-ingreso marginal de la mano de obra en el proceso productivo. Así, las empresas contratarán trabajadores hasta el punto en que se igualen el costo marginal del trabajo al producto marginal del trabajo (McCann et al. 2001:176). Sin embargo, un aumento en los salarios afecta de manera negativa la cantidad del factor-trabajo empleado y se verá menos afectada cuando la demanda de mano de obra sea más inelástica, es decir, cuando: “1) la demanda del producto sea inelástica; 2) los costos de la mano de obra constituyan una proporción menor de los costos totales; 3) las posibilidades conocidas de sustitución de mano de obra por el capital y otros factores sean pequeñas; y 4) la oferta de uno o más factores distintos de la mano de obra sea inelástica” (Reynolds 1984:99). Por ello no es adecuado considerar una función de demanda de mano de obra en general, pudiendo establecer que cada sector económico depende en alguna medida de alguno o todos los puntos sugeridos, aunque tampoco se da un valor preponderante al género del individuo en la demanda de mano de obra.

3. Marco teórico

De acuerdo con lo señalado, la discriminación salarial por género se concibe como las diferencias en los retornos de las características individuales, cuando el pago diferenciado está relacionado más que con elementos económicos con factores de tipo cultural y social

(ILO 2013:15), es decir, aspectos que afectan la productividad marginal de los individuos, por tanto la discriminación salarial por género obedece a situaciones no económicas, como lo es el sexo del individuo (Stiglitz 1973:287).

Las *diferencias salariales* (observadas) entre hombres y mujeres, representan el insumo que mediante tratamiento metodológico se puede separar entre la parte explicada por disimilitud en características individuales, de aquellas que obedecen a otros factores, mismos que en la literatura se refieren como no explicadas, que pueden contener una parte de discriminación, pero también puede representar la existencia de alguno de los siguientes aspectos:

- *Efectos CEO*: parte de la brecha que puede ser atribuida a la existencia de perfiles de capital humano para los que hay hombres, pero no mujeres (Ñopo 2011).
- *Efecto maid*: existencia de perfiles de capital humano para los que hay mujeres, pero no hombres (Ñopo 2011).
- *Efecto techo de cristal*: referido a barreras que enfrentan las mujeres al acceso de ciertos segmentos del mercado laboral que se caracterizan por ser bien pagados, a los cuales los hombres si pueden acceder (Ñopo et al. 2011), se describe también como el fenómeno por el cual las mujeres están bien en el mercado laboral hasta cierto punto, después del cual hay un límite efectivo sobre sus perspectivas, lo cual implica que sus salarios quedan por debajo de los salarios percibidos por los hombres, particularmente los de la parte superior de la escala salarial Albrecht, Bjorklund y Vroman (2003).
- *Efecto piso pegajoso*: refiere a barreras que enfrenta un grupo (en este caso las mujeres) que les dificulta avanzar en una organización (Newell 2002:157).

La *discriminación salarial por género* se establece mediante el contraste entre el precio que se le asigna al trabajo femenino en oposición al masculino y remite a las diferencias en los retornos de las características individuales, dado lo cual esta investigación contabilizará 1) las diferencias salariales, es decir las brechas salariales observadas, 2) las diferencias salariales explicadas por disimilitud en dotación de capital humano y características sociodemográficas, 3) las diferencias salariales no explicadas y 4) las características en las cuales se presenta discriminación salarial por género.

En esta investigación la perspectiva desde la cual se analizan tanto las diferencias salariales no explicadas como la discriminación salarial por género es de tipo contractual, es decir, basándose en el principio de igualdad entre hombres y mujeres que marca la Constitución Política en México y el pago no diferenciado establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Aunque se asume la teoría planteada por Becker (1957) respecto de la discriminación proveniente del empleador, flexibiliza algunos supuestos teóricos. En particular la idea de mercados perfectamente competitivos e información perfecta, pues en su ausencia o insuficiencia las percepciones posibilitan algunas distorsiones. Por ende, se mantiene la idea de que las empresas operan bajo una racionalidad económica que puede incluso contravenir preceptos jurídicos como el de la no discriminación, toda vez que se guían por el principio de maximizar la utilidad y entonces la inexistencia de información perfecta, da lugar a la percepción de que las mujeres son menos productivas que los hombres, creando las condiciones para que se presente la discriminación salarial por género.

En la estimación salarial se consideran las siguientes variables, como variable dependiente el salario por hora expresado en términos logarítmicos y para las características individuales, en primer lugar las referidas al capital humano, a saber, la escolaridad, experiencia laboral y la experiencia laboral elevada al cuadrado; las dos últimas diseñadas a partir de la edad del individuo y los años de escolaridad, además de que cubren las *condiciones de eficiencia* a que hace referencia la LFT en el artículo 86, aunque en esta ocasión dichas condiciones proviene del trabajador y por otra parte como un indicador del *nivel de productividad*, ya que no existe un índice que mida tal concepto.

La perspectiva que vincula la discriminación salarial con la concentración femenina (Karamessini e Ioakimoglou 2007) se abordará mediante la incorporación de una variable de tipo categórica dicotómica que refiera a la *ocupación* en la cual se desempeña el individuo; se pretende que dicha variable refleje tanto el *trabajo igual* como el *puesto igual* al que refiere la LFT en el artículo 86.

Se menciona que las mujeres prefieren laborar pocas horas diarias a fin de no desatender las labores del hogar, situación que lleva consigo la aceptación de salarios más bajos (Reynolds), por lo cual la incorporación de este supuesto se da mediante la variable categórica dicotómica

jornada laboral, a fin de comprobar y medir esta situación, dicha variable también se relaciona con la *jornada* a la que hace mención el multicitado art. 86 de la LFT.

La evidencia empírica muestra que el área donde vive el individuo (rural vs urbana) juega un papel importante en la discriminación, razón por la cual se incorpora una variable de tipo dicotómica que indique si el individuo pertenece a un área *rural* o a un área urbana.

Reynolds (1984) señala que las mujeres casadas que ayudan parcialmente al sostenimiento del hogar exhiben un precio por su trabajo más bajo que el de las mujeres solteras y los hombres, para corroborar si se cumple o no dicho planteamiento se incorpora una variable categórica de tipo dicotómica que refiere a si el individuo está *casado* o soltero. Lo que se espera es que el coeficiente asociado a dicha variable sea negativo, indicando que el precio de oferta es menor que el que presentan las mujeres solteras, sin embargo, de no cumplirse esta premisa, la diferencia en parámetro entre hombres y mujeres se considerará como discriminación. En este mismo sentido las mujeres que son jefas de hogar se espera tengan un precio más alto que las que no presentan tal característica, pero ya que enfrentan la obligación de una familia, se espera que el pago que reciben se equipare al que reciben los hombres; la variable que permite dicha medición es también de tipo categórica dicotómica con valor de uno cuando el individuo sea *jefe* de familia y cero para el caso opuesto.

Por otra parte, medir las preferencias y gustos por discriminar como lo plantea Becker era una tarea difícil, aún si consideramos los fuertes supuestos de los cuales parte, a saber: 1) igual productividad entre hombres y mujeres y 2) mercados en equilibrio y competitivos; sin embargo, su acotación en cuanto a que existen otros aspectos que influyen en la discriminación de tipo cronológico y geográficos pueden ser integrados, de ahí que el análisis será comparativo entre los años 2000 y 2010.

En consonancia con los desarrollos del Banco Mundial (World Bank 2012) se utiliza una perspectiva espacial, trabajando a nivel de siete regiones del país. El Banco Mundial menciona que para el año 2010 las diferentes regiones de países en desarrollo presentaban brechas de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres poco uniformes y, viendo que los países latinoamericanos están distantes de considerarse países desarrollados, se esperaría que estuvieran más incentivadas a incorporarse al mercado laboral para apoyar

el gasto familiar. Lo anterior claramente se diferencia con las mujeres de países desarrollados donde el ingreso del jefe de familia permite tener un poder adquisitivo más alto y por consiguiente presentar un efecto ingreso que las motive a asignar menos horas de trabajo.

De las líneas de pensamiento que atribuyen la discriminación salarial a aspectos diferentes a las preferencias y gustos, se establecerá un vínculo entre las diferencias salariales no explicadas y el grado de concentración femenina, esto último mediante una variable interviniente, es decir no se incorporará a la estimación salarial, pero se vinculará con las diferencias salariales no explicadas, dicha variable se denomina capital productivo.

Los microdatos de los Censos de Población y Vivienda de los años 2000 y 2010 proveen información para el diseño de las variables dependiente y explicativas, mientras que el Banco de información económica provee información sobre la variable interviniente denominada *capital productivo*, representado por el nivel de activo fijo que presentan los sectores económicos, ambas bases de datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México.

4. Hipótesis

Partiendo de lo expuesto en el marco teórico, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

– 1 –

Las diferencias salariales se explican porque las mujeres cuentan con una menor dotación en características asociadas al capital humano que los hombres.

Esta hipótesis parte de lo que plantea la teoría neoclásica respecto a que las mujeres reciben un pago menor que los hombres por presentar menores niveles de inversión en capital humano, de ahí que, se espera que una parte importante sea explicada por dicha situación.

– 2 –

Las diferencias salariales (promedio) no explicadas son más altas en los sectores económicos donde las mujeres presentan mayor concentración.

Esta hipótesis se sustenta en la teoría sobre discriminación en base a concentración, la cual indica que aquellas ocupaciones e industria donde las mujeres estén concentradas verán reducido su salario promedio, se esperan disimilitudes entre los sectores económicos al no presentar la misma proporción de participación femenina (Delgadillo, Aboites, Garro 2012).

– 3 –

Las mujeres casadas reciben menor pago que las solteras y que los hombres. Pero las mujeres jefas de hogar reciben un pago equiparable al de los hombres jefas de hogar. Además, las mujeres que desarrollan una jornada de tipo reducida perciben menor pago que quienes trabajan una jornada normal o extraordinaria.

La variable “casado” establecerá si las mujeres casadas efectivamente perciben menos que las mujeres solteras y que los hombres, es decir, de cumplirse se estaría comprobando que las mujeres casadas al representar sólo un apoyo en el gasto familiar aceptan pagos menores por su trabajo, lo cual se desprende de la teoría de monopsonio. De ser así se esperaría que las mujeres jefas de hogar al ser el principal aporte de la familia reciban un pago similar al que perciben los hombres con la misma característica. Además, también aceptarán un menor pago si se les concede desempeñar una jornada reducida.

– 4 –

Las mujeres que viven en un área rural reciben menor pago que las mujeres que viven en un área urbana; pero reciben un pago equiparable al de los hombres que también viven en un área rural.

La variable rural establecerá si lo que se ha encontrado en la evidencia empírica también se presenta en México, en cuanto a que además de que los individuos en el área rural perciben un pago menor que los individuos en el área urbana, las mujeres se enfrentan a un pago todavía menor que los hombres en la misma área.

– 5 –

Los sectores que presentan mayor capital productivo y humano exhiben menores brechas salariales no explicadas, y viceversa.

En otras palabras, considerando que el capital productivo representa las condiciones de eficiencia por parte del empleador, aquellos sectores con mayores niveles de capital productivo son los que se preocuparán por una adecuada capacitación de sus empleados, sin importar el género del individuo, pagando salarios de forma más equitativa.

– 6 –

Las diferencias salariales no explicadas difieren entre regiones, siendo mayores en la parte baja de la distribución salarial para regiones que exhiben porcentajes de participación femenina relativamente bajos; pero además serán mayores en la parte alta de la distribución salarial para sectores con sobrerrepresentación femenina en la ocupación Funcionarias o Jefes.

Dada la heterogeneidad económica que caracteriza el país se esperan disimilitudes en las diferencias salariales no explicadas entre las regiones, considerando que la decisión de participación se relaciona con las condiciones de empleo, es decir, una mayor participación se relaciona con mejores oportunidades. Empíricamente se ha encontrado que existen efectos, denominados *piso pegajoso* y *techo de cristal*, a los cuales se enfrenta la mujer, por lo que se pretende establecer si también se presentan en México y específicamente en cuales regiones y sectores económicos, el efecto piso pegajoso se relacionan principalmente con la división del trabajo en el hogar, situación que afecta principalmente a las mujeres casadas, mientras que el efecto techo de cristal se relaciona con las barreras que enfrentan las mujeres a partir de un cierto nivel.

De las hipótesis se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- a. Contabilizar las diferencias salariales, diferencias salariales explicadas y diferencias salariales no explicadas existentes a nivel nacional, regional y sectorial, todo ello en base al género.
- b. Aplicar la corrección del sesgo por selección y determinar en qué medida afecta las diferencias salariales no explicadas.

- c. Analizar las distribuciones salariales por región y determinar que parte de la distribución enfrenta diferencias salariales no explicadas.
- d. Identificar aquellas características en las que se da un pago diferenciado en contra de las mujeres, es decir, discriminación salarial por género.

Una vez alcanzados los objetivos planteados, se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación

- a. ¿Efectivamente el capital humano (escolaridad, experiencia laboral) explica las diferencias salariales? O ¿también se presenta en él pagos diferenciados, es decir, discriminación salarial por género?
- b. ¿Cuál es la dimensión de las diferencias salariales no explicadas por sector económico y región?
- c. ¿disminuyeron, decrecieron o permanecieron sin cambio aparente las diferencias salariales no explicadas entre los años 2000 y 2010?
- d. ¿qué características presentan las mujeres que sufren discriminación salarial por género en los diferentes sectores económicos y regiones?
- e. ¿Se visualiza algún patrón entre el capital productivo y humano y las diferencias salariales no explicadas?

5. Conclusiones

El tema de la discriminación salarial por género remite históricamente a una problemática social relativamente reciente y ha venido adquiriendo relevancia a medida que se incrementa la participación femenina en la estructura laboral de las sociedades. Desde el ámbito de la teoría económica el planteamiento neoclásico ha sido el dominante, *ergo* se asume que la discriminación salarial solo proviene de factores distintos a las diferencias en las dotaciones de características individuales, mismas que en la literatura se les refiere como cuestiones culturales.

Se argumentó la pertinencia de flexibilizar algunos supuestos de la teoría del capital humano para dar cuenta de la complejidad social, en particular la idea de mercados perfectamente

competitivos e información perfecta, pues en su ausencia o insuficiencia las percepciones posibilitan algunas distorsiones. Por ende, se mantiene la idea de que las empresas operan bajo una racionalidad económica que puede incluso contravenir preceptos jurídicos como el de la no discriminación, toda vez que se guían por el principio de maximizar la utilidad y entonces la inexistencia de información perfecta, da lugar a la percepción de que las mujeres son menos productivas que los hombres, creando las condiciones para que se presente la discriminación salarial por género.

Habiendo expuesto los elementos conceptuales básicos para fundamentar el marco teórico desde el cual se realiza esta investigación a continuación se exponen las principales evidencias estadísticas a las que se llegó analizando las bases censales del 2000 y 2010, lo cual nos brinda representatividad municipal y por agregación a nivel de entidad federativa y país, siendo una ventaja sobre las bases de datos del ENIGH y la razón por la cual se eligió trabajar con Censos de Población. Ese análisis permitirá corroborar algunas ideas generalizadas dentro de la literatura económica y matizar o confrontar otras, creando las condiciones necesarias para justificar y ponderar la pertinencia del análisis paramétrico y semiparamétrico que con posterioridad se expondrá.

Capítulo II. La discriminación salarial en México: evidencia estadística

1. Introducción

Aunque en México la distribución de la población entre mujeres y hombres es relativamente similar (51 – 49 por ciento), la participación femenina en el mercado laboral presenta tasas muy bajas comparadas con su contraparte, resaltando a nivel regional las diferencias, particularmente la región sur que presenta las tasas de participación femenina más bajas. Comparando los sectores económicos en términos del porcentaje de empleados, el sector manufactura es el que acapara el mayor porcentaje de mujeres y hombres, lo que discrepa en alguna medida con la percepción de una participación femenina principalmente en sectores enfocados a servicios, aunque su participación en el sector primario es bastante inferior a la participación masculina.

Se percibe que de entrada las mujeres se auto – seleccionan a participar en el mercado laboral con base en el nivel de escolaridad, pues, la población de 16 a 65 años con niveles bajos de escolaridad la mayoría son mujeres y en los niveles altos la mayoría son hombres; sin embargo, cuando se examina la escolaridad de quienes trabajan como subordinados ocurre lo contrario, es decir, ellas muestran porcentajes más altos en los niveles superiores de escolaridad.

En el cuerpo de este capítulo se detallan otros aspectos que orientan sobre la participación femenina en el mercado laboral. El análisis se basa en muestras obtenidas de los Censos de Población y Vivienda, publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para los años 2000 y 2010, lo cual nos brinda representatividad municipal y por agregación a nivel de entidad federativa y nacional, siendo una ventaja sobre las bases de datos del ENIGH.

2. Bases de datos, diseño de la muestra.

El INEGI, llevó a cabo el Censo de Población y Vivienda mediante dos tipos de cuestionarios, uno denominado básico, el cual tuvo una cobertura exhaustiva y el otro denominado

ampliado, aplicado a una muestra probabilística de las viviendas. Los datos utilizados derivan de la aplicación del cuestionario ampliado, el cual abarcó 2,271,681 viviendas, con un total de observaciones de 9,920,250, para el 2000 y para el 2010, el cuestionario fue aplicado en 2,903,640 viviendas, con un total de observaciones de 11,938,402.

Las variables que integran el Censo de Población del año 2000 son un total de 81 y para el 2010 la integran 140 variables, de las cuales se utilizaron las siguientes:

Cuadro 2.1 Variable del Censo de Población y Vivienda utilizadas para el análisis

| 2000 | 2010 | Definición |
|----------|------------|---|
| ent | ENT | Clave de la entidad federativa |
| numviv | ID_VIV | Identificador de la vivienda |
| tam_loc | TAM_LOC | Tamaño de localidad |
| factor | FACTOR | Factor de expansión |
| | PARENT | ¿Qué es (NOMBRE) de la jefa(e)? |
| otopare | | ¿Qué es (NOMBRE) de la jefa(e)? (Anote lo declarado) |
| sexo | SEXO | Sexo |
| edad | EDAD | ¿Cuántos años cumplidos tiene (NOMBRE)? |
| | ANTESC | ¿Qué estudios le pidieron a (NOMBRE) para ingresar a (normal, carrera técnica o comercial, licenciatura, maestría o doctorado)? |
| escoacum | ESCOACUM | Número de años de escolaridad |
| estcon | ESTCON | Estado conyugal |
| contact | CONTACT | Ahora le voy a preguntar por la situación laboral: ¿La semana pasada (NOMBRE): |
| ocuactiv | OCUACTIV_C | ¿Cuál es el nombre de la ocupación, oficio o puesto de (NOMBRE)? |
| sitra | SITTRA | ¿En su trabajo de la semana pasada (NOMBRE) fue: |
| hortra | HORTRA | ¿Cuántas horas trabajó (NOMBRE) la semana pasada? |
| ingresos | INGTRMEN | Ingresos mensuales por trabajo |
| acttrab_ | ACTTRAB_C | El negocio empresa o lugar donde trabajó, ¿a qué se dedica? |

Fuente: Elaboración propia con base en los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010. INEGI.

A partir de las variables del cuadro 2.1, se diseñaron aquellas necesarias para la aplicación la aplicación de los diferentes métodos empleados, mismos que se describirán en la parte correspondiente a la metodología. Las variables construidas para la aplicación del modelo probit, son las siguientes:

Cuadro 2.2 Variables construidas para la aplicación del modelo Probit

| Variable | Concepto | Tipo |
|-----------------------|---|-----------------|
| <i>pfl</i> | Participación en el mercado laboral | Dicotómica, 0,1 |
| <i>m</i> | Sexo Mujer | Dicotómica, 0,1 |
| <i>h</i> | Sexo Hombre | Dicotómica, 0,1 |
| <i>n5</i> | Número de niños de 0 a 5 años, en el hogar | Numérica |
| <i>n6</i> | Número de niños de 6 a 15 años, en el hogar | Numérica |
| <i>np</i> | Número de personas en el hogar | Numérica |
| <i>a1</i> | Edad de 16 a 25 años | Dicotómica, 0,1 |
| <i>a2</i> | Edad de 26 a 35 años | Dicotómica, 0,1 |
| <i>a3</i> | Edad de 36 a 45 años | Dicotómica, 0,1 |
| <i>a4</i> | Edad de 46 a 55 años | Dicotómica, 0,1 |
| <i>a5</i> | Edad de 56 a 65 años | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₀</i> | Sin primaria terminada | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₁</i> | Primaria | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₂</i> | Secundaria | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₃</i> | Preparatoria o bachillerato | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₄</i> | Normal | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₅</i> | Carrera técnica o comercial | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₆</i> | Profesional | Dicotómica, 0,1 |
| <i>g₇</i> | Maestría o doctorado | Dicotómica, 0,1 |
| <i>x₂₂</i> | Casado | Dicotómica, 0,1 |
| <i>x₂₃</i> | Jefe de familia | Dicotómica, 0,1 |
| <i>x₂₄</i> | Vivir en un área rural | Dicotómica, 0,1 |

Fuente: Elaboración propia con base en los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010. INEGI.

Ya que el análisis se centra en individuos que laboran como subordinados, se procede a eliminar las siguientes observaciones: personas cuya situación en el trabajo es 1) patrón(a) que contrata trabajadores, 2) trabajador(a) por su cuenta y 3) trabajador(a) sin pago en el negocio o predio familiar.

La base obtenida es la utilizada para calcular la probabilidad de trabajar en el mercado laboral y con ello corregir el sesgo de selección; la variable resultante y la construcción de las variables presentadas en el cuadro 2.3 fueron las utilizadas en la estimación salarial.

Cuadro 2.3 Variables construidas para la aplicación de la estimación salarial

| Variable | Concepto | Tipo |
|------------------|---|------------------|
| <i>lnwh</i> | Ingreso salarial por hora en términos logarítmicos | Numérica |
| <i>cas</i> | Casado | Dicotómica, 0,1 |
| <i>jefe</i> | Jefe de familia | Dicotómica, 0,1 |
| <i>rural</i> | Vivir en un área rural | Dicotómica, 0,1 |
| <i>exp</i> | Experiencia laboral (potencial) | Numérica |
| <i>exp2</i> | Experiencia laboral (potencial) elevada al cuadrado | Numérica |
| <i>grado</i> | Variable de escolaridad por nivel de acuerdo a las variables x_{10} a la x_{21} | Categórica |
| <i>ocupación</i> | Ocupación desempeñada en el trabajo, agregada a 9 tipos | Categórica |
| <i>sector</i> | Sector económico al que pertenece la empresa donde trabaja el individuo, agregada a 20 sectores | Categórica |
| <i>jornada</i> | Tipo de jornada laboral trabajada, tres tipos | Categórica |
| <i>región</i> | Tipo de región donde vive el individuo (rural, urbana) | Dicotómica, 0, 1 |
| <i>lambda</i> | Índice de corrección de sesgo por selección | Numérica |

Fuente: Elaboración propia con base en los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010. INEGI.

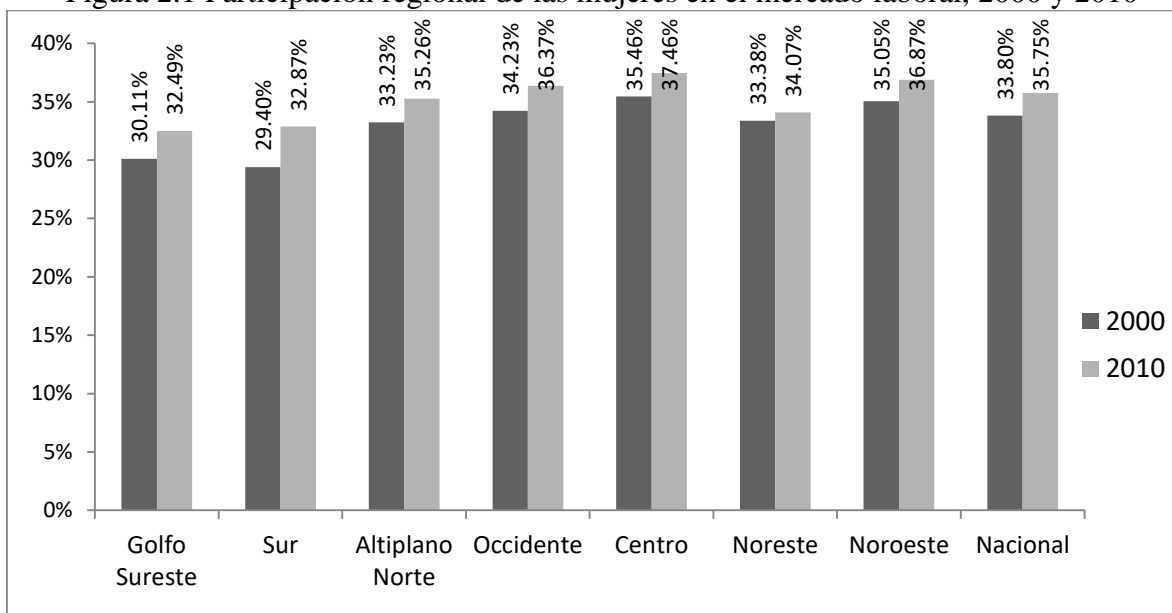
3. Participación en el mercado laboral

El análisis considera individuos de 16 a 65 años de edad. De acuerdo con la literatura, la participación femenina ha ido en aumento dentro del mercado laboral, situación que se corrobora en el caso de México, como lo muestra la figura 2.1, ya que la población económicamente activa, que trabaja como subordinada, tuvo un incremento de 1.95 puntos porcentuales y a nivel regional⁸ el aumento osciló entre 0.7 y 3.47 puntos porcentuales. No obstante, las tasas de participación femenina en el mercado laboral siguen siendo bajas en comparación con la participación masculina, ya que en algunas regiones no llegan a representar ni un tercio de la PEA, a saber, las regiones Golfo-Sureste y Sur, mientras que, las regiones Centro y Noroeste muestran las tasas de participación más altas, con un 37.46%

⁸ La regionalización es la propuesta por la Red de Economía Regional y Urbana (Flores, A.D. 2015: 276) permite tomar en cuenta la heterogeneidad existente en la economía productiva y en la distribución de los factores de producción, siendo el factor trabajo uno de los altamente vinculado con la economía productiva.

y 36.87%, respectivamente. Lo anterior señala la pertinencia del análisis con ese nivel de desagregación espacial.

Figura 2.1 Participación regional de las mujeres en el mercado laboral, 2000 y 2010



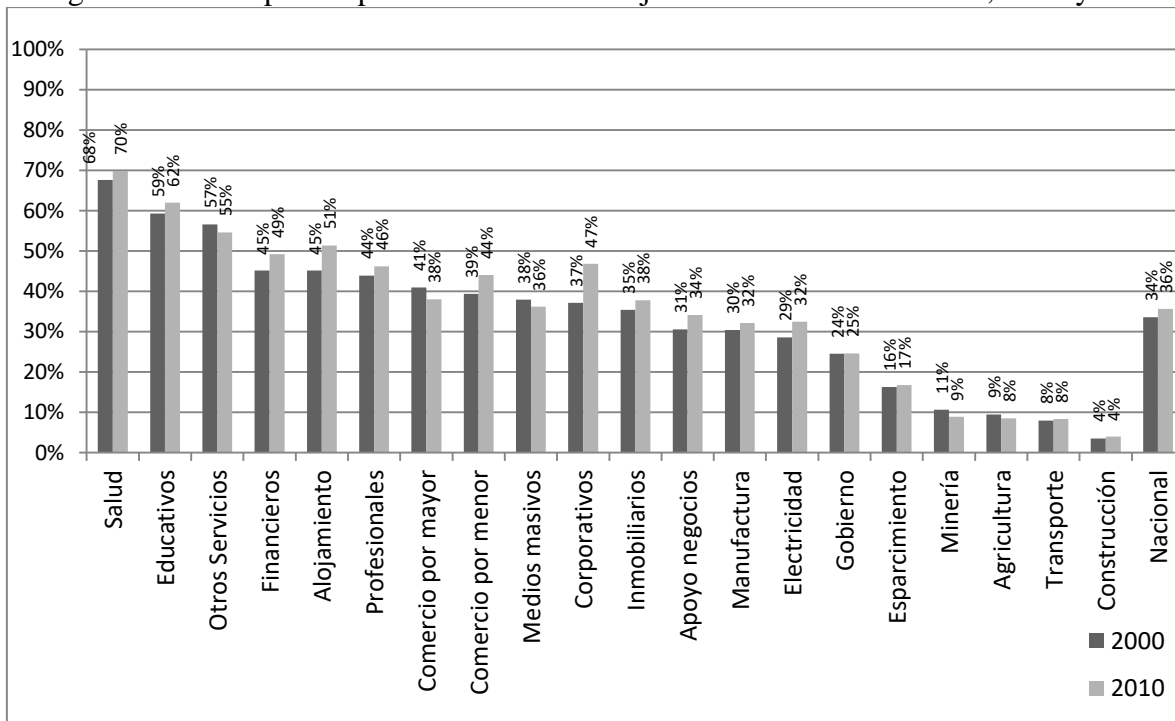
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

De las mujeres que no participan en la PEA un alto porcentaje se dedica al hogar, incluso se presentó incremento entre los dos años de estudio, pues para el año 2000 el porcentaje nacional fue de 46.84% mientras que para el 2010 fue de 47.15%. A nivel de regiones los porcentajes se situaban entre el 38.35% y el 54.1%, este último corresponde a la región Sur, mientras que en el año 2010 dichos porcentajes fueron de entre 42.86% y 57.1% y, nuevamente el porcentaje más alto correspondió a la región Sur.

Considerando el nivel de desarrollo de los países (World Bank 2012) las Tasas de participación femenina en el mercado laboral de México parecen ubicarse en el segmento de los países cuyo desarrollo se cataloga por el ingreso medio bajo, aunque con porcentajes de participación femenina todavía menores, lo cual indica que, si bien ha incrementado la participación de las mujeres, las tasas aún siguen siendo bajas, a la vez que los incrementos son relativamente pequeños.

A nivel de sectores económicos⁹ la situación parece ser mucho más contrastante: las mujeres ganaron en participación 2.09 puntos porcentuales, participan principalmente en sectores enfocados a servicios (Figura 2.2), con porcentajes por encima del 50% en ambos años de estudio, mientras que los hombres representaron el 28.19% en el año 2000 con un incremento significativo en el año 2010 para ubicarse en el 31.09% circunstancia vinculada con la estructura económica, como se verá.

Figura 2.2 Participación por sectores de las mujeres en el mercado laboral, 2000 y 2010



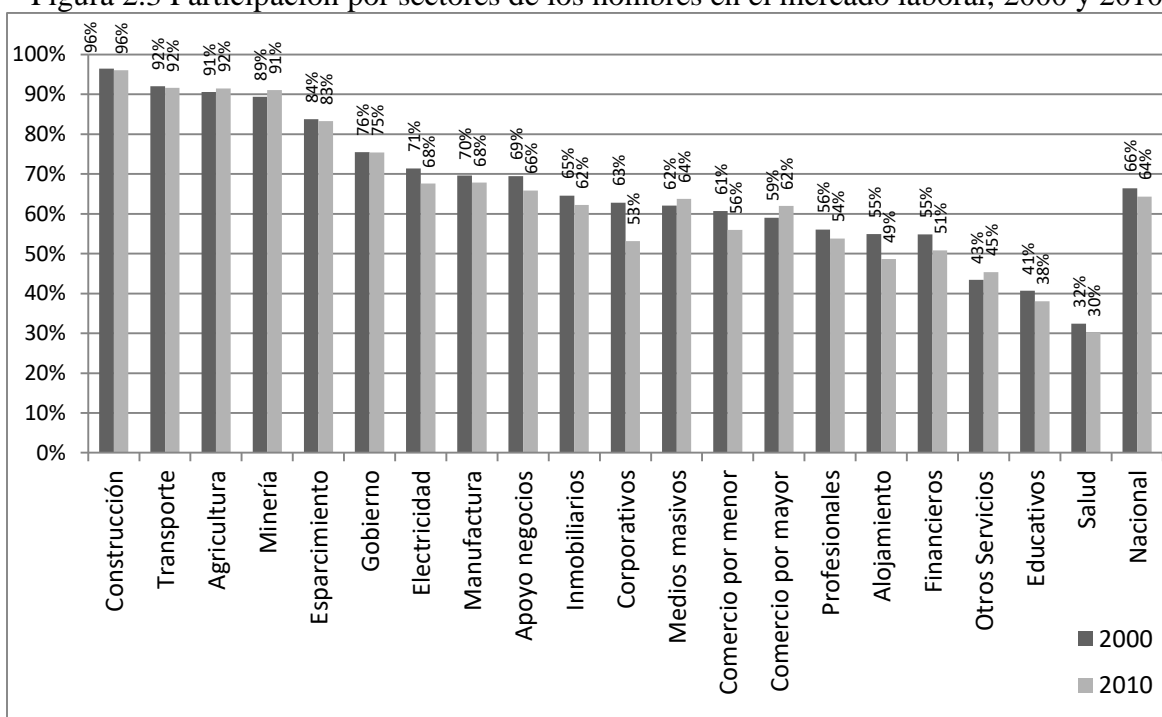
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

La estructura de participación de los hombres se visualiza más homogénea (Figura 2.3), concentrados en sectores enfocados a la transformación, con porcentajes del 37.96% en el año 2000 y de 33.83% hacia el año 2010. El sector manufactura parece ser un caso particular,

⁹ Los sectores económicos incorporan 'las condiciones de eficiencia' que menciona el artículo 86 de la LFT. Para obtener los diferentes sectores se utilizó el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) emitido por el INEGI, con el cual se conformaron los sectores a nivel de dos dígitos, en el cuadro 2.2 se observa la estructura sectorial (20 sectores).

pues presenta el mayor porcentaje de individuos subordinados tanto mujeres como hombres, en comparación con el resto de los sectores, aunque hacia el año 2010 muestra un descenso muy significativo, pasando de 23.32% a un 18.03% y, en forma particular para el caso de las mujeres pasó de 21.23% a 16.49%. Un aspecto a considerar es la posibilidad de que el aumento de hombres y mujeres en los sectores servicios, en especial en el de *Servicios de apoyo a negocios* (1.44 puntos porcentuales) se explique más por la existencia de empresas dedicadas al *outsourcing*, que con un cambio efectivo del sector en el que se desempeñan. En el resto de los sectores que integran el grupo enfocado a servicios se esperaría que la mayor participación femenina implique mayor discriminación, de acuerdo a la *teoría de concentración*.

Figura 2.3 Participación por sectores de los hombres en el mercado laboral, 2000 y 2010



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Considerando lo anterior y en atención a lo señalado por la literatura y lo mostrado por el índice de representación¹⁰ (IR) (cuadro 2.4), se espera que los sectores con sub representación femenina presenten las diferencias salariales no explicadas más bajas, esto es *Agricultura, Minería, Electricidad, Construcción, Comercio al por mayor y Transportes*, mientras que en un sentido opuesto los sectores donde las mujeres se encuentran sobre representadas se presentarán las diferencias salariales no explicadas más altas o sea en los sectores *Comercio al por menor, Servicios financieros, Servicios de alojamiento, Servicios profesionales, Servicios corporativos, Información en medios, Servicios de salud, Servicios educativos y Otros servicios*. Siguiendo este razonamiento, se espera que los sectores donde se presenten IR más equitativos muestren diferencias salariales no explicadas poco significativas, a saber, en *Servicios inmobiliarios, Servicios de esparcimiento, Apoyo a negocios, Manufactura y Actividades de gobierno*.

La teoría de concentración sugiere que una participación preponderantemente femenina en los sectores disminuye el salario promedio en estos, sin embargo esa predicción no se cumple porque ellas se encuentran principalmente concentradas¹¹ en el *sector manufactura*,

¹⁰ Técnica de análisis derivada del Coeficiente de localización (Blair 1991:121), permite identificar si el número de mujeres (hombres) laborando en un sector económico (ocupación) es proporcional al número de mujeres (hombres) laborando en el país (para este caso subordinados en la fuerza laboral) $IR_m = \frac{m_i}{n_i} \div \frac{M}{N}$, donde

m_i es el número de mujeres participando en el sector i ; n_i es el número de individuos participando en el sector i ; M es el número de mujeres participando como subordinadas (en el país), y N es el total de individuos participando como subordinados, con $i = 1, \dots, 20$. El índice de representación con valor de uno refleja una representación equitativa de hombres y mujeres en dicho sector económico, mientras que un valor por encima de la unidad refiere a una sobre representación y por debajo de la unidad una sub representación.

Para el caso de los hombres (h) $IR_h = \frac{h_i}{n_i} \div \frac{H}{N}$

¹¹ Se considera concentración en sectores (ocupación) con mayor porcentaje de participación $TC_i = \frac{n_i}{N}$, donde n_i representa el número de individuos (mujeres = m_i , hombres = h_i) en el sector (ocupación) i y N representa el total de personas (mujeres = M , hombres = H) $i = 1, \dots, 20$ para sectores, $i = 1, \dots, 9$ para

circunstancia que también aplica al caso de los hombres, aunque el promedio salarial en dicho sector es menor al nacional; por otra parte, porque el sector que sigue en cuanto al grado de concentración es el de *servicios educativos*, y éste exhibe un salario promedio por hora muy superior al nacional, dado lo cual el supuesto de que ‘*aquellos sectores que presentan una fuerte concentración de trabajadores (mujeres y hombres) exhiben salarios promedio inferiores al referente nacional*’ únicamente aplica para algunos sectores, por ejemplo el de comercio al por menor, con un salario promedio menor al nacional, incluso mucho más bajo que el presentado por el sector manufactura. Lo anterior evidencia la relevancia de haber analizado el problema en términos regionales y sectoriales, pues los promedios generales con los que tradicionalmente se maneja la teoría de la discriminación salarial por género no permitía llegar a este tipo de precisiones.

Cuadro 2.4 Índice de representación femenina por sector económico

| Sector | Índice de representación |
|-------------------------|--------------------------|
| Agricultura | 0.24 |
| Minería | 0.26 |
| Electricidad | 0.48 |
| Construcción | 0.12 |
| Manufactura | 0.91 |
| Comercio al por mayor | 0.70 |
| Comercio al por menor | 1.25 |
| Transportes | 0.23 |
| Información | 1.03 |
| Servicios financieros | 1.37 |
| Servicios inmobiliarios | 1.11 |
| Servicios profesionales | 1.29 |
| Corporativos | 1.32 |

ocupaciones . $\sum TC_i = 1$ (Massey y Denton, 1988). Para las mujeres se especifica $TC_i = \frac{m_i}{M}$ y para los

hombres $TC_i = \frac{h_i}{H}$.

| | |
|----------------------------|------|
| Servicios de apoyo | 0.97 |
| Servicios educativos | 1.75 |
| Servicios de salud | 1.96 |
| Servicios de esparcimiento | 0.90 |
| Servicios de alojamiento | 1.45 |
| Otros servicios | 1.54 |
| Actividades del Gobierno | 1.06 |

Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

4. Características enfocadas a productividad

a. Escolaridad

Las características relacionadas con la escolaridad y experiencia son vistas como representativas de la productividad del individuo y de acuerdo con la teoría neoclásica, las diferencias salariales son explicadas principalmente porque las mujeres presentan menor nivel de adquisición en tales características. De acuerdo a los datos correspondientes al año 2000 se corrobora que efectivamente las mujeres de 16 a 65 años de edad presentan menores niveles de escolaridad, ya que el 69.1% están situadas en los niveles de educación básica, mientras que los hombres muestran una proporción de 67.7%; por el contrario, la proporción de mujeres en los niveles que integran la educación superior es mucho menor que la de hombres, toda vez que ellas constituyen un 10.2% y ellos un 13.7%. Sin embargo, la situación se revierte cuando se visualizan los datos de los individuos subordinados, es decir, de quienes participan en el mercado laboral trabajando para alguien, toda vez que ahí el 52.13% de las mujeres poseen niveles de escolaridad de nivel básico, el 27.87% media superior y el 20% de nivel superior, mientras que el 67.18% de los hombres poseen niveles de educación básica, un 18.33% educación media superior y un 14.48% educación superior.

Dichas diferencias parecen indicar una fuerte autoselección femenina para participar en el mercado laboral con base a su nivel de escolaridad a la par de una discriminación pre entrada al mercado laboral, manifiesto en un menor acceso de las mujeres a la educación. En cualquier caso, la información apunta que las diferencias salariales no son explicadas por menores niveles de escolaridad femenina.

Los datos correspondientes al año 2010 muestran un patrón similar, aunque las diferencias son menores, considerando el total de mujeres de 16 a 65 años de edad, ya que se observa una disminución del porcentaje en niveles de escolaridad correspondientes a educación básica, en casi nueve puntos porcentuales, además aumentó el porcentaje de mujeres en los niveles de educación superior en cerca de cinco puntos porcentuales. En cuanto a las mujeres que laboran se presentó un aumento significativo en los niveles de educación superior, pasado del 20% al 28%, situación que refuerza aún más la importancia de la escolaridad en la participación femenina en el mercado laboral.

La teoría sobre la oferta laboral menciona que las mujeres eligen participar en el mercado considerando el ingreso, por otra parte, se visualiza la posibilidad de que la escolaridad juegue un papel importante en esa decisión y al considerar ambos aspectos resulta que los sectores en los que las mujeres tienen más posibilidad de acceder, con educación básica, son *Agricultura* y *Otros servicios* (sectores con los salarios promedio más bajos), ya que el 87.06% y el 82.02% respectivamente lo ocupan mujeres con esos niveles de escolaridad. Lo anterior puede visualizarse como un aspecto adicional que influye en la baja participación femenina en el mercado laboral, situación que no afecta de la misma manera a los hombres, pues ellos se ubican en el *Sector Construcción*, absorbiendo el 81.03% de hombres con educación básica, y los promedios salariales por hora son cercanos a la media nacional (19.69) contra un promedio salarial por hora para las mujeres en el *Sector Otros servicios* de 15.18.

b. Experiencia laboral

La teoría menciona que las mujeres también presentan menos experiencia laboral, lo cual explicaría las diferencias salariales. Ahora bien, la experiencia laboral no es observada en los datos, sino que es necesario construirla a partir de la edad, por lo que se le denomina *Experiencia potencial* y se calcula considerando la edad del individuo, a la cual se le restan los años de escolaridad y seis años (que la edad en la que normalmente inician su escolaridad); con base en lo anterior se construye la *Experiencia potencial elevada al*

cuadrado. Esta se incluye para considerar los rendimientos decrecientes de la experiencia, ya que de no hacerlo se estaría sobrevalorando su contribución (Mincer 1974). Se dice que la medida sobreestima la experiencia pues no contempla las retiradas del mercado laboral, sean estas voluntarias o involuntarias, lo cual se aplica especialmente al caso de las mujeres, pues normalmente son ellas quienes se dedican a la crianza de los hijos (Steele 1992:342). De acuerdo a la información, efectivamente las mujeres muestran menor experiencia que los hombres, lo cual explicaría parte de las diferencias salariales. Para el año 2000 ellas mostraban 15.6% menos experiencia que los hombres y a nivel de regiones entre 11.93% y 21.33%, disminuyendo la brecha hacia el año 2010, presentando 8.73% menos experiencia las mujeres y a nivel de regiones entre 8.19% y 13.31%.

5. Características relacionadas a la estructura laboral

a. Ocupación

De acuerdo a la teoría feminista, el tipo de ocupación¹² en la cual se desempeña el individuo captura cuestiones de tipo cultural, la historia y sobre todo aspectos institucionales, además se menciona que las ocupaciones se vuelven compartimentos cerrados (Reynolds 1983) y difieren los pagos entre uno y otro. Mediante el índice de representación (IR) se aprecia que no todas las ocupaciones se pueden considerar *compartimentos cerrados* (cuadro 2.3), ya que algunas ocupaciones muestran una participación equitativa de hombres y mujeres, como son *Funcionarios, directivos y jefes (o1)*, *Trabajadores en servicios personales y vigilancia (o5)* y *Trabajadores en actividades elementales y de apoyo (o9)*; pero también hay ocupaciones en las cuales las mujeres están sobre representadas, siendo estas *Profesionistas y técnicos (o2)*, *Trabajadores auxiliares en actividades administrativas (o3)* y *Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas (o4)*; las ocupaciones en las cuales ellas están sub representadas son *Trabajadores en servicios personales y vigilancia (o5)*, *Trabajadores en*

¹² Se considera la clasificación de ocupaciones del INEGI (2012) a nivel de un dígito, situación que supone trabajar con un total de nueve ocupaciones (cuadro 2.3), sin embargo, dado que la clasificación difiere entre los dos años se siguió la propuesta argumentada por Delgadillo, Aboites y Garro (2012).

*actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca (o6) y Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte (o8); las ocupaciones con sub y sobre representación femenina son acordes a lo que se clasifica como ocupaciones femeninas y masculinas. Lo anterior para los dos años de estudio, salvo en la ocupación *Trabajadores en actividades elementales y de apoyo*, que en el año 2000 mostraba una sobre representación femenina y para el año 2010 una participación equitativa por género*

Cuadro 2.5 Índice de representación femenina por ocupación, 2000 y 2010.

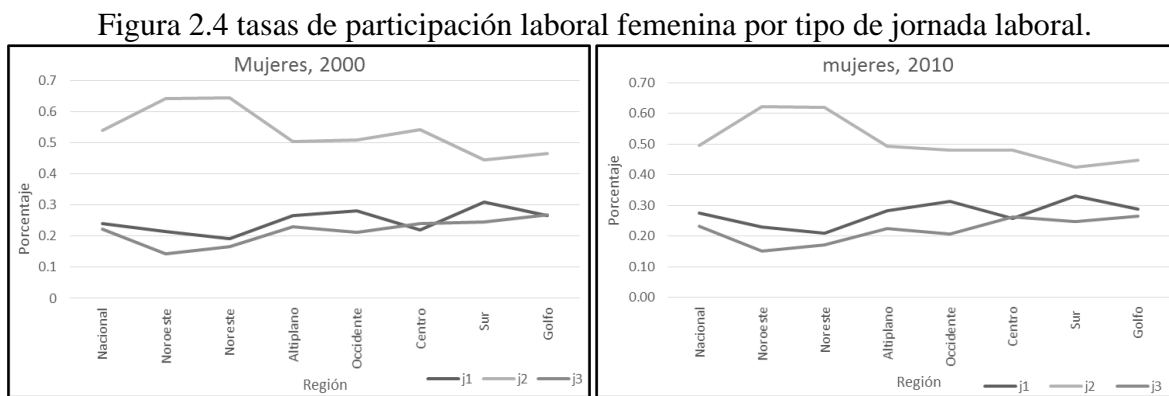
| variable | ocupación | 2000 | 2010 |
|----------|--|------|------|
| o1 | Funcionarios, directores y jefes | 0.89 | 1.00 |
| o2 | Profesionistas y técnicos | 1.27 | 1.24 |
| o3 | Trabajadores auxiliares en actividades administrativas | 1.91 | 1.76 |
| o4 | Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas | 1.23 | 1.31 |
| o5 | Trabajadores en servicios personales y vigilancia | 0.83 | 1.01 |
| o6 | Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca | 0.27 | 0.21 |
| o7 | Trabajadores artesanales | 0.56 | 0.34 |
| o8 | Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte | 0.68 | 0.60 |
| o9 | Trabajadores en actividades elementales y de apoyo | 1.39 | 1.11 |

Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Y de acuerdo con la teoría sería de esperar que las ocupaciones donde las mujeres están sobre representadas la parte explicada fuera negativa, mientras que las ocupaciones donde están sub representadas contribuirán a explicar las diferencias salariales; mientras que las ocupaciones con participación equitativa por género tendrían un efecto neutro en la explicación. La diferencia en pagos entre ocupaciones es aceptable, considerando que influye el grado de responsabilidad, sin embargo, de encontrar diferencias salariales no explicadas dentro de las ocupaciones, es decir, pago diferenciado entre hombres y mujeres, dichas diferencias estarían indicando la existencia de discriminación salarial por género.

b. Jornada laboral

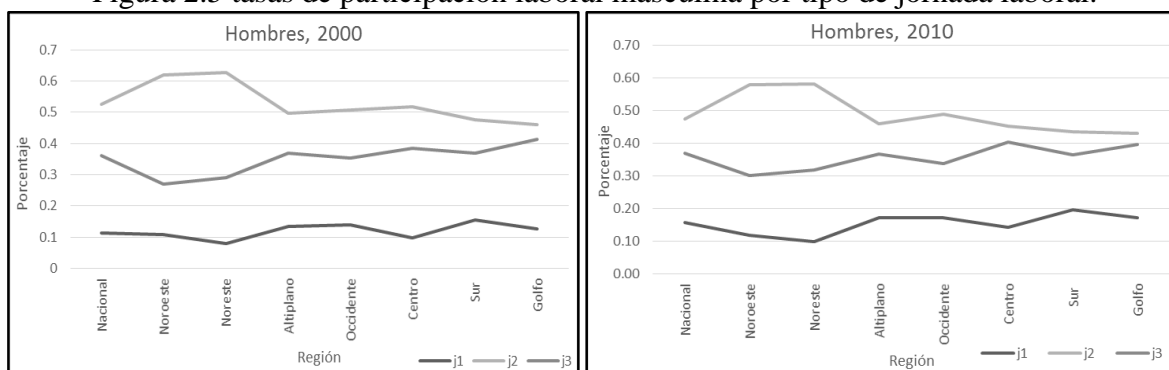
Las mujeres presentan en promedio jornadas reducidas (laboran menos de 30 horas a la semana) mayores que los hombres, lo cual indica que la jornada laboral explica una parte del diferencial salarial; sin embargo, la similitud de participación femenina en las jornadas reducida y extraordinaria (figura 2.4) contradice un tanto lo que la literatura menciona en el sentido de que ellas buscan desempeñarse en empleos que les requiera pocas horas diarias de trabajo, pues si ese fuera el caso veríamos un alto porcentaje en la jornada reducida y mínimo en jornada extraordinaria.



Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Aunque se visualiza un contraste de la participación femenina con la participación masculina (figura 2.5), ya que los hombres muestran tasas en jornada reducida muy bajas y tasas en la jornada extraordinaria relativamente altas, las tasas de participación en la jornada normal (más del 50%) nos indican que al igual que los hombres, las mujeres aceptan empleos que impliquen cubrir jornadas completas, pudiendo implicar en algunos casos el desarrollo de una doble jornada laboral, en su casa y en el mercado laboral. Aunque la literatura menciona que ellas aceptan menor pago a cambio de trabajar pocas horas, dado lo observado, se esperaría que el tipo de jornada no contribuya a las diferencias salariales no explicadas, ya que de ser así dichas diferencias serán consideradas discriminación salarial.

Figura 2.5 tasas de participación laboral masculina por tipo de jornada laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

6. Características sociodemográficas

Las características sociodemográficas tienen efecto principalmente en la decisión de participar en el mercado laboral (cuadro 2.6). Considerando que la edad es una de ellas, la discrepancia entre los porcentajes de edad de los individuos en general y de quienes participan como subordinados indican que de manera preponderante son los individuos de 16 a 45 años quienes se desempeñan como subordinados, aunque ese segmento de la población disminuyó entre los dos años de análisis no se considera que la edad haya influido en el aumento en la participación entre los dos años de estudio.

La presencia de niños en el hogar es visto como un condicionante que influye de forma negativa en la participación en el mercado laboral, pero sólo para el caso de las mujeres, situación que puede corroborarse al observar el número de niños menores de 6 años (n5) y de 6 a 15 años de edad (n6), ya que el número promedio es menor para las mujeres subordinadas que para las mujeres en general y en el mismo sentido se puede apreciar el número de personas en el hogar (np); lo contrario sucede en el caso de los hombres, dicha situación se encuentra en concordancia con la división del trabajo en el hogar.

A pesar de que hombres y mujeres muestran porcentajes similares con estado conyugal *casado*, los porcentajes de subordinados difieren mucho, situación que abona en la línea de la *división del trabajo en el hogar*. Lo contrario sucede con los individuos jefes de hogar, ya

que es un aspecto que parece influir de forma positiva en la participación para ambos, hombres y mujeres, en donde el papel de proveedores en el hogar parece ser la razón.

La ubicación de residencia del individuo, en particular cuando reside en un área rural, influye de forma negativa en la participación laboral, sin embargo, hacia el año 2010 perdió fuerza de forma significativa.

Cuadro 2.6 Porcentajes en variables sociodemográficas 2000 y 2010.

| Variable | General | | | | Subordinados | | | |
|------------------------------|---------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | | Hombres | |
| | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 | 2000 | 2010 |
| Edad de 16 a 25 años (a1) | 0.33 | 0.29 | 0.33 | 0.30 | 0.36 | 0.25 | 0.31 | 0.25 |
| Edad de 26 a 35 años (a2) | 0.27 | 0.24 | 0.26 | 0.24 | 0.31 | 0.31 | 0.31 | 0.30 |
| Edad de 36 a 45 años (a3) | 0.20 | 0.21 | 0.20 | 0.21 | 0.22 | 0.26 | 0.21 | 0.24 |
| Edad de 46 a 55 años (a4) | 0.12 | 0.16 | 0.13 | 0.15 | 0.09 | 0.14 | 0.11 | 0.15 |
| Edad de 56 a 65 años (a5) | 0.08 | 0.10 | 0.08 | 0.10 | 0.03 | 0.04 | 0.05 | 0.06 |
| Niños menores de 5 años (n5) | 0.62 | 0.44 | 0.59 | 0.41 | 0.50 | 0.38 | 0.64 | 0.45 |
| Niños entre 6 y 15 años (n6) | 1.07 | 0.88 | 1.06 | 0.84 | 0.97 | 0.79 | 1.03 | 0.85 |
| Número de personas (np) | 5.08 | 4.67 | 5.09 | 4.65 | 4.95 | 4.47 | 5.01 | 4.60 |
| Estado conyugal casado | 0.62 | 0.61 | 0.64 | 0.62 | 0.41 | 0.46 | 0.69 | 0.69 |
| Individuo jefe de hogar | 0.12 | 0.15 | 0.59 | 0.56 | 0.17 | 0.21 | 0.63 | 0.61 |
| Vivir en un área rural | 0.35 | 0.35 | 0.35 | 0.35 | 0.20 | 0.21 | 0.29 | 0.31 |

Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Censos de población y vivienda 2000 y 2010

7. Conclusiones

El análisis estadístico permitió visualizar las características de la participación femenina en el mercado laboral; las mujeres muestran una mayor incorporación tanto a la población económicamente activa como al empleo subordinado, no obstante, sólo representan cerca de un tercio de la fuerza laboral. Los factores que pueden estar influyendo en la baja participación femenina son la escolaridad, ya que presentan altos porcentajes en los niveles más bajos de educación, pero cuando nos trasladamos a los datos de individuos subordinados dicho patrón se revierte, lo cual indica discriminación pre entrada al mercado laboral y la necesidad de fomentar y apoyar a las mujeres en el acceso y permanencia en su vida escolar.

Otro aspecto que parece influir es el tipo de ocupación al que pueden acceder, ya que las ocupaciones que absorben trabajadores con bajo perfil escolar se caracterizan a su vez con presentar los promedios salariales más bajos, lo cual no parece conveniente para las mujeres, y dicha situación no es tan fuerte entre los hombres, ya que el sector que absorbe personal masculino con bajo perfil es el de la construcción, sin embargo, presenta salarios cercanos a la media nacional.

Contrario a lo que se menciona en la literatura, ellas también desarrollan jornadas extraordinarias y jornadas normales, en esta última con participación similar a la que evidencian los hombres, por lo que este punto no debiera influir en las diferencias salariales (figuras 2.4 y 2.5).

Las mujeres parecen depender del número de niños y personas en el hogar, además de ser las mujeres casadas las que presentan menor participación laboral, sugiriendo que la división del trabajo en el hogar es uno de los principales factores que imposibilitan a la mujer a desempeñarse en el mercado laboral, lo cual se aprecia en el porcentaje de mujeres dedicadas exclusivamente al hogar.

Se constata la participación en ocupaciones de acuerdo al género, sin embargo, también una participación equitativa en ciertas ocupaciones, entre ellas la de Funcionarios y jefes, pero también en ocupaciones que exhiben los salarios más bajos, concordando con lo que se afirma en la literatura sobre discriminación salarial.

Este análisis estadístico nos permitirá vincular la participación femenina con los resultados obtenidos sobre diferencias salariales. Siendo relevante para vincular patrones con el grado de discriminación encontrado, en los capítulos siguientes se presentan los resultados.

Capítulo III. La discriminación salarial y sus determinantes. Una perspectiva del método Oaxaca – Blinder (1973) con corrección de sesgo por selección (Heckman 1979).

1. Introducción

En este capítulo se analizan los determinantes de la discriminación salarial a través del método de *descomposición Oaxaca – Blinder* (1973) que, de acuerdo con la literatura revisada, es el recomendado para analizar las diferencias salariales por género, lo cual implica utilizar una metodología de tipo paramétrico. En el análisis de los datos se utilizaron las bases estadísticas publicadas en Inegi referentes a los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010.

El capítulo se estructuró en tres apartados. Se presenta la metodología paramétrica (Oaxaca-Blinder), después se muestran los resultados del análisis y finalmente se desarrollan algunas conclusiones.

2. Metodología

La estimación salarial para hombres y mujeres permite obtener el *diferencial salarial observado*, mismo que se utiliza para el cálculo de los parámetros asociados con las variables explicativas, todo lo cual es el insumo para aplicar el *método de descomposición del diferencial salarial Oaxaca – Blinder* (1973), que permite identificar las *diferencias salariales explicadas* por disimilitud en las características promedio de hombres y mujeres, además de las que no se explican y que corresponden a diferencias en los parámetros asociados a las variables explicativas, siendo frecuente que dichos parámetros presenten un sesgo derivado de la selección que ejercen las mujeres a participar o no en el mercado laboral y para solventar dicha cuestión se emplea el *método de corrección de sesgo por selección Heckman* (1976 y 1979) .

Cuando existe selección positiva no se cumple con el criterio de aleatoriedad (muestras censuradas), debido a que sólo se incluyen observaciones de individuos que al momento de

la encuesta mostraban una respuesta positiva, en este caso a participar en el mercado laboral, dejando de lado a quienes no (Heckman 1979: 153).

Típicamente los hombres no son vistos tomando la decisión de participar o no en el mercado laboral, porque tradicionalmente no cuidan a los hijos y atienden el hogar (Steele 1992:344); si la regresión para mujeres trabajando muestran salarios más bajos para mujeres con hijos, no puede verse como discriminación sino como evidencia de presencia de sesgo por selección (Heckman 1976:477) de ahí que sólo se corrige para el caso femenino. Aunado a ello, el hecho de que en esta investigación también se utilizará la metodología no paramétrica, que corrige de forma exclusiva para mujeres, integrar la corrección a la estimación salarial de los hombres daría resultados no comparables.

Un paso previo al cálculo de la ecuación estructural salarial refiere al cálculo de la probabilidad de participar en la fuerza laboral, es decir, de pertenecer al grupo de la población económicamente activa, lo cual se realizó mediante el uso de un modelo probit.

$$\text{Prob}[pfl_i = 1 | X, m_i = 1] \quad [2]$$

Teóricamente este modelo propone la existencia de una variable latente (no observable) que representa la decisión de un individuo, para nuestro caso “participar o no en el mercado laboral” (pfl); cuando dicha variable supera cierto valor, normalmente >0 , la variable discreta (observable) representada por participar en el mercado laboral toma el valor de 1; si la variable latente no supera dicho valor, la variable discreta tomará el valor de 0 representando no participación en el mercado laboral (Greene 1997:206).

El valor de la variable latente depende de un conjunto de variables explicativas (X); un síntoma de sesgo por selección es que las variables que no tienen cabida en la ecuación estructural salarial pueden ser determinantes significativos estadísticamente para $pfl = 1$, cuando las regresiones se realizan sobre muestras seleccionadas (Heckman 1979:155).

Así las cosas, la variable dependiente será la participación en el mercado laboral (pfl) de tipo binaria, con valor de cero para quienes al momento de la encuesta declararon que no

participaban en el mercado laboral y uno para quienes sí, éstos últimos conformados por aquellas observaciones con salario positivo.

En cuanto a las características individuales, determinantes de dicha probabilidad, se emplearon variables utilizadas en la ecuación estructural, a saber:

Grado de escolaridad (g_i), considerando una mayor probabilidad de participación en el mercado laboral a medida que incrementa la inversión en educación, se espera una contribución positiva. Se utilizaron variables categóricas de acuerdo al grado de escolaridad, considerando que en los niveles (primaria, secundaria, bachillerato, técnico, licenciatura, maestría y doctorado) la influencia en la probabilidad difiere.

Estatus marital (cas) con subíndice 1 para quienes presentan la condición de casado y 0 para el resto. Se espera que el coeficiente asociado tenga signo negativo.

Jefe de hogar ($jefe$) se refiere al caso en que el individuo ostente el título de jefe de hogar. Se asume que tanto en hombres como en mujeres el efecto en la probabilidad sea positivo.

Se incluyeron variables no consideradas en la ecuación estructural pero que al decir de Heckman (1979) si influyen en la probabilidad de participación, a saber:

Edad (a_i), ésta se construye como variable categórica contemplando cinco rangos de edad, con valor de 1 para el rango de 16 a 25 años de edad, valor de 2 para el rango 26 a 35 años, valor de 3 para el rango de 36 a 45 años, valor de 4 para el rango de 46 a 55 años y valor de 5 para el rango de 56 a 65 años. Mediante los resultados obtenidos se pretende visualizar además cómo se caracteriza la participación en el mercado laboral de acuerdo al rango de edad.

Número de niños de 0 a 5 años de edad presentes en el hogar ($n5$), se espera que esta variable tenga un impacto negativo en la probabilidad de las mujeres y positivo en el caso de los hombres, con base en la *división del trabajo en el hogar*.

Número de niños entre 6 y 15 años ($n6$), al igual que la variable anterior, el objeto de esta variable es medir el impacto del número de niños con edad de entre 6 y 15 años en la

probabilidad de participar en el mercado laboral. Se espera un efecto similar al presentado por la variable ($n5$) aunque de menor magnitud.

Número de personas en el hogar (np), esta variable es similar a las dos anteriores y mide el impacto del número de personas que integran el hogar en la decisión de participar. Se espera el mismo efecto que la variable ($n5$), es decir, que influya de manera negativa en la probabilidad de las mujeres de integrarse al mercado laboral.

Como resultado del modelo probit se obtendrán los parámetros estimados ($\hat{\beta}$) utilizados para el cálculo de las predicciones individuales $z_i = (\hat{\beta}_i x_i)$. Dichos parámetros no pueden ser interpretados de forma directa, aunque el signo asociado nos indica cómo influye en la probabilidad;

Las predicciones individuales se utilizan para el cálculo del factor de control tipo Heckman (λ_i), conocida como el inverso del ratio de Mills, que representa la función decreciente monótona de la probabilidad de que una observación sea seleccionada en la muestra (Heckman 1979:156)

$$\lambda_i = \frac{\phi(z_i)}{\Phi(z_i)} \quad [3]$$

Donde ϕ es la función de densidad¹³ y Φ es la función de distribución acumulada¹⁴, ambos para una variable normal estándar. Las propiedades de λ_i son 1) su denominador es la probabilidad de que una observación tenga datos para que pfl sea igual a 1 y 2) cuanto más baja la probabilidad de que una observación tenga datos para que pfl sea igual a 1 será mayor

¹³ Calculando para cada observación la función de densidad $\frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}(x_i \hat{\beta})^2}$, la cual se deriva de la función acumulada.

¹⁴ La distribución acumulada para cada predicción $\Phi(z_i) = \int_{-\infty}^{z_i} \phi(t) dt$

λ_i . Valores de λ_i insignificamente pequeños reflejará que el problema de selectividad carece de importancia para el modelo de la ecuación estructural salarial (Heckman 1976:479).

Una vez obtenido el factor de control, éste se introduce a la ecuación estructural salarial como una variable adicional mediante el procedimiento que a continuación se describe.

a. Diferencial salarial

La ecuación salarial se expresa como:

$$\ln(w_i) = X_i' \beta + \mu_i \quad [1] \quad i = 1, \dots, n$$

Donde w_i es el salario por hora del i -ésimo trabajador, X_i' es el vector de características individuales, β es el vector de coeficientes y μ_i el término de error.

La forma funcional semilogarítmica permite interpretar los coeficientes asociados a las variables explicativas de forma directa; de manera que ante un cambio en una unidad el parámetro asociado nos indicaría la variación en el salario en ese tanto, además la transformación del salario en términos logarítmicos evita sesgos en su distribución al obtener su normalidad (Hernández 1995:198).

A efecto de hacer comparables los años 2000 y 2010 se deflactaron los ingresos tomando como base el año 2010 aplicando el índice nacional de precios al consumidor (INPC), emitidos por el Instituto Nacional de Economía y Geografía (INEGI).

Para el vector de las variables explicativas se consideraron algunas de las típicamente referidas al capital humano, esto es:

Grado de escolaridad (g_i), la inclusión de la escolaridad por grados¹⁵ (cuadro 3.1) permitirá corroborar el supuesto de la teoría del capital, donde *a mayor escolaridad corresponde mayor*

¹⁵ Acerca de la escolaridad del individuo, existe una teoría denominada credencialismo la cual refiere que las mejores oportunidades que tiene un individuo se dan por el hecho de poseer un grado académico, sin que ello signifique que el individuo domine los conocimientos para desempeñar tal puesto; teoría desarrollada por Randall Collins (R. Collins, *La sociedad credencialista* (Ediciones Akal, 1989). Se acepta que existe

salario, además de identificar *ceteris paribus* el pago por grado de educación recibido por los hombres *versus* el pago recibido por las mujeres, determinando en cuáles se presentan mayores brechas salariales no explicadas (de haberlas) para vincularlas con los promedios de escolaridad.

Cuadro 3.1 grados de escolaridad

| subíndice | grado (s) educativo (s) incluido(s) |
|-----------|-------------------------------------|
| 0 | Sin primaria terminada |
| 1 | Primaria |
| 2 | Secundaria |
| 3 | Preparatoria o bachillerato |
| 4 | Normal |
| 5 | Carrera técnica o comercial |
| 6 | Profesional |
| 7 | Maestría o doctorado |

Fuente: elaboración propia

Desde la perspectiva contractualista la educación se considera como medición de las condiciones de eficiencia por parte del trabajador a pesar de que este concepto puede ser tan amplio como complejo. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) no puntualiza cuáles deben ser esas condiciones, por tanto, pueden abordarse desde dos perspectivas: desde el trabajador y desde el empleador; para efectos de esta investigación la educación fue vista considerando las condiciones de eficiencia por parte del trabajador.

Experiencia potencial (*exp*), Se considera que a mayor experiencia corresponde un mayor salario; al carecer de la experiencia real una medida bastante aceptada es la experiencia potencial.

Experiencia potencial elevada al cuadrado (*exp2*): Se espera un signo negativo en el coeficiente asociado a esta variable.

Debido a que el capital humano ha perdido poder explicativo en la determinación salarial Alarcón y McKinley (1994) integran otras variables catalogadas en dos tipos, a saber, estructurales y demográficas. Las primeras se enfocan en características relacionadas con el

credencialismo, pero no que explique la asociación positiva entre los ingresos y la escolaridad (Becker (1994:20).

tipo de empleo y sus condiciones laborales, mientras que las segundas remiten a características del individuo y su entorno familiar.

Variables estructurales

Ocupación (o_i): Se utiliza en atención al precepto legal '*pago igual.... a igual puesto de trabajo*' (LFT art. 86). y

Jornada laboral (j_i): el subíndice i corresponde a 1) jornada de tipo reducida, 2) jornada normal y 3) corresponde a una jornada de tipo extraordinaria. La *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo* (LFT art. 58), a partir del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de *afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización* se establece que una jornada reducida ($j1$) incluirá menos de 35 horas laboradas a la semana, la jornada normal ($j2$) de 35 a 48 horas y la jornada extraordinaria ($j3$) más de 48 horas.

Variables de tipo demográficas:

Rural (*rural*): Esta es una variable categórica – dicotómica con valor de 1 en el caso de que el lugar de residencia sea una localidad con menos de 15,000 habitantes y 0 para el resto. La clasificación de una localidad como rural o urbana conlleva la utilización de diferentes características socioeconómicas tales como cobertura de necesidades básicas, densidad de población y concentración del empleo en la agricultura (Dirven et al. 2010), sin embargo, dado que no se identificó en la literatura un trabajo bajo esos parámetros, la clasificación rural/urbana se realizó siguiendo a Gutiérrez (2003), ajustando los parámetros a las bases de datos disponibles, pues Gutiérrez consideró rurales aquellas localidades con menos de 10 mil habitantes, lo cual se incrementó a 15 mil dado que el Censo de Población y Vivienda sólo cataloga localidades de 1) menos de 2,500 habitantes, 2) 2,500 a 14,999 habitantes, 3) 15,000 a 99,999 habitantes y 4) 100,000 y más habitantes. En consecuencia, se consideraron como rurales a aquellas localidades catalogadas de acuerdo a los puntos 1 y 2 y urbanas las 3 y 4.

Jefe de hogar (*jefe*): de acuerdo con Asgary y Pagán (2004:94) las mujeres jefas de hogar son vistas como una subpoblación que experimenta privaciones sociales y económicas; la incorporación de esta variable permitirá visualizar cómo son pagados los individuos con esta

característica y si existe diferencia entre hombres y mujeres, así como cuantificar su contribución en la explicación de las brechas salariales.

Estatus marital (*cas*): variable de tipo categórica – dicotómica, se incluye en atención a lo mencionado por Reynolds (1984) *las mujeres casadas que ayudan parcialmente al sostenimiento del hogar exhiben un precio por su trabajo más bajo que las mujeres solteras y que los hombres*. La variable toma el valor de uno cuando el individuo se encuentra casado y 0 a individuos solteros.

b. Descomposición del diferencial salarial

La aplicación de la descomposición del diferencial salarial requiere seleccionar al grupo considerado libre de discriminación y recurriendo a la literatura especializada se observa que, en la mayoría de los casos ese grupo se representa por los hombres, partiendo del supuesto de que éstos reciben un salario competitivo igual a su productividad marginal (Popli 2013:298). De ahí que en esta investigación se seguirá el mismo supuesto y consecuentemente el grupo discriminado referirá a las mujeres.

Mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO) se estima la ecuación salarial para el caso de los hombres, con lo cual se obtiene

$$\ln \bar{W}_h = \bar{X}_h' \beta_h \quad [4]$$

Y para el caso de las mujeres

$$\ln \bar{W}_m = \bar{X}_m' \beta_m \quad [5]$$

Donde $\ln \bar{W}_h$ y $\ln \bar{W}_m$ son los salarios promedio en términos logarítmicos para el grupo de los hombres y el grupo de las mujeres, respectivamente; \bar{X}_h' y \bar{X}_m' son los vectores de las características promedio de cada uno de los grupos y β_h y β_m son los vectores de los coeficientes estimados. Restando del salario masculino estimado [4] el correspondiente al salario femenino [5] se tiene:

$$\ln \bar{W}_h - \ln \bar{W}_m = \bar{X}_h' \beta_h - \bar{X}_m' \beta_m \quad [6]$$

Por lo anterior se obtiene el diferencial que existe entre el salario promedio masculino y el femenino, es decir la diferencia salarial observada, sin que tenga interpretación alguna en favor o en contra de la discriminación salarial; corresponde a la parte izquierda de [6].

$$\underbrace{\ln \bar{W}_h - \ln \bar{W}_m}_{\Delta_t} \quad [7]$$

Ahora bien, la diferencia salarial se puede *descomponer* o separar en dos partes de acuerdo a la propuesta desarrollada por Oaxaca – Blinder (OB). Se toma la parte derecha de [6] a lo cual se le suma y resta lo que representa el pago que recibirían las mujeres por sus características promedio, multiplicado con el parámetro estimado para los hombres $\bar{X}_m \beta_h$; reagrupando los términos se obtiene,

$$\left(\bar{X}_h - \bar{X}_m \right) \beta_h + \left(\beta_h - \beta_m \right) \bar{X}_m \quad [8]$$

El primer componente de [8] $\left(\bar{X}_h - \bar{X}_m \right) \beta_h$ representa la diferencia salarial atribuible a disimilitudes en las características individuales promedio entre hombres y mujeres.

$$\left(\bar{X}_h - \bar{X}_m \right) \beta_h \quad [8a]$$

y la segunda parte $\left(\beta_h - \beta_m \right) \bar{X}_m$ es la no explicada. Esta parte no *explicada* se utiliza a menudo como medida de discriminación, sin embargo, dado que OB no corrige por selección, se reestima la ecuación salarial femenina agregando el factor de control λ_i para cada observación, a fin de ampliar el resultado [5], obteniendo los parámetros corregidos:

$$\ln \bar{W}_m = \bar{X}_m \beta_{mc} + \bar{\lambda}_m \hat{\delta}_m \quad [5a]$$

La corrección de sesgo por selección implica la obtención de parámetros insesgados, sin embargo presenta un problema de heteroscedasticidad en la estructura de los errores (Heckman 1976:480), por esa razón se reestima la función [5a] mediante el procedimiento

de mínimos cuadrados ponderados, incluyendo el error estándar como ponderador $1/\rho_i$ ¹⁶, obteniendo

$$\ln \bar{W}_m = \bar{X}_m' \beta_{mc2} + \bar{\lambda}_{m2} \hat{\delta}_{m2} \quad [5b]$$

De ahí que [8] también se amplía a

$$\left(\bar{X}_h' - \bar{X}_m' \right) \beta_h + \left(\beta_h - \beta_{mc2} \right) \bar{X}_m' \quad [8a]$$

Para considerar las diferencias de grupos (hombres y mujeres) en las variables explicativas, se considera en la descomposición del diferencial salarial una tercera parte, la cual captura dichas diferencias, se expresa como $\left(\bar{X}_h' - \bar{X}_m' \right) \left(\beta_h - \beta_{mc2} \right)$ representando el producto de las diferencias en características promedio multiplicado por la diferencia en parámetros asociados a variables explicativas, entre hombres y mujeres (Jann 2008: 454 y 455) que permite capturar dicha situación, así las diferencias salariales se dividen en tres: la parte explicada, la parte no explicada y adicionando la parte que corresponde a diferencias de grupos, aunque sólo se analizan las dos primeras. Para visualizar las diferencias salariales no explicadas en todos los niveles de las variables categóricas ‘nivel de escolaridad’, ‘ocupación del individuo’ y ‘tipo de jornada laboral’ se aplica la herramienta encontrada en Jann (2008:466), por tanto, se podrá visualizar la contribución de la variable omitida en la ecuación salarial.

3. Resultados

a. Modelo de corrección

¹⁶ $\rho_i = \sqrt{\sigma + \bar{\delta}^2 \gamma}$, σ es el valor de la varianza corregida, $\bar{\delta}$ es el promedio del parámetro estimado para $\bar{\lambda}$ y γ es un factor de control $= -\lambda_i \eta_i - \lambda_i^2$, donde η_i son los predictores para cada observación

Los resultados del modelo de corrección de sesgo a partir de [2] (anexos, cuadros A3.1 y A3.2) son acordes con lo esperado, el número de niños en el hogar [menores de 6 años (n5) y de 6 a 15 años (n6)], el estatus conyugal casado y vivir en un área rural influyen de forma negativa en la probabilidad de que las mujeres se desempeñen como subordinadas, mientras que la edad, la escolaridad y ser jefe del hogar tienen una influencia positiva. Los efectos marginales¹⁷ derivados del modelo de corrección de sesgo corroboran lo encontrado en el análisis estadístico, pues las mujeres incrementan su probabilidad de desempeñarse como subordinadas a medida que incrementa su nivel de escolaridad, lo cual puede evidenciar auto selección; las mujeres cuya edad se sitúa en el rango de 26 a 45 años presentan mayor probabilidad de participar en el mercado laboral, siendo en las regiones Noroeste y Noreste donde se presenta una influencia mayor. El número de personas en el hogar tiene un efecto positivo en la probabilidad, lo que puede deberse a que los hogares están integrados principalmente por personas mayores de 15 años de edad (4.98 en promedio) comparado con el número de niños (0.51 y 1.5, promedio para niños menores de 6 años y de 6 a 15 años de edad, respectivamente).

Dado que el análisis contempla la corrección sólo para la ecuación salarial de las mujeres, se llevó a cabo un ejercicio con los datos nacionales para calcular el factor de corrección para el caso de los hombres, encontrando que en promedio es muy inferior al que presentan las mujeres (0.41 *versus* 1.07), lo cual nos remite a que un ‘valor significativamente pequeño refleja que el problema de selectividad carece de importancia para el modelo de la ecuación estructural salarial’ (Heckman 1976:479), situación que concuerda con la decisión de no corregir para la ecuación salarial de los hombres.

b. Diferencias salariales

¹⁷ $\Phi F(Z)$ representa los efectos marginales sobre características promedio, se obtienen mediante $f(Z)\beta_i$, donde β_i es el coeficiente asociado a cada una de las variables explicativas, $Z = \beta_0 + \beta_1 \bar{X}_1 + \dots + \beta_n \bar{X}_n$

y
$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{Z^2}{2}}$$

Los resultados derivados de la ecuación salarial a nivel nacional (cuadro 3.2¹⁸) para hombres y para mujeres presentan *diferencias salariales observadas* negativas. Lo mismo sucede a nivel regional, a excepción de la región Occidente, para ambos años de estudio; mientras que los resultados a nivel de sectores presentan signo positivo para los relacionados con servicios, agricultura y manufactura, es decir, con excepción del sector agricultura, sectores donde se presenta una mayor concentración femenina y donde las mujeres exhiben un salario promedio inferior al que muestran los hombres. Como se mencionó en el análisis estadístico, no se comprueba que los sectores donde existe concentración femenina exhiban los salarios promedio más bajos, pero los resultados sí permiten concluir que en los sectores donde existe concentración femenina ellas exhiben salarios promedio inferiores al de los hombres, validando la pertinencia del análisis económico por sectores, pero además, dichos resultados concuerdan con lo planteado en el *modelo de concentración*, en el sentido de que la concentración femenina en sectores disminuye el salario promedio de esos sectores.

Cuadro 3.2 Resultados de la estimación salarial a nivel nacional, 2000, 2010

| | 2000 | | 2010 | |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| g1 | 0.12283 (0.00237) | 0.23349 (0.00443) | 0.13093 (0.00233) | 0.22773 (0.00461) |
| g2 | 0.26543 (0.00265) | 0.45908 (0.00517) | 0.24809 (0.00251) | 0.40503 (0.00524) |
| g3 | 0.46020 (0.00299) | 0.67905 (0.00559) | 0.37723 (0.00274) | 0.57929 (0.00577) |
| g4 | 0.94390 (0.00826) | 1.19656 (0.01031) | 0.80313 (0.00915) | 1.07452 (0.01035) |
| g5 | 0.53022 (0.00379) | 0.73192 (0.00639) | 0.46014 (0.00381) | 0.67447 (0.00667) |
| g6 | 1.05455 (0.00322) | 1.19786 (0.00714) | 0.84514 (0.00307) | 1.06958 (0.00732) |
| g7 | 1.55123 (0.00613) | 1.56080 (0.01084) | 1.32873 (0.00519) | 1.45999 (0.00960) |
| exp | 0.02182 (0.00015) | 0.02938 (0.00028) | 0.01932 (0.00013) | 0.02669 (0.00026) |
| exp2 | -0.00037 (0.00000) | -0.00051 (0.00000) | -0.00031 (0.00000) | -0.00044 (0.00000) |
| o1 | 0.58134 (0.00291) | 0.75051 (0.00427) | 0.59292 (0.00314) | 0.59536 (0.00439) |

¹⁸ Los resultados regionales y sectoriales se presentan en el anexo (cuadros A3.3 al A3.6).

| | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| o2 | 0.32440 (0.00234) | 0.59791 (0.00330) | 0.34903 (0.00196) | 0.42749 (0.00284) |
| o3 | 0.16306 (0.00290) | 0.39846 (0.00305) | 0.15749 (0.00274) | 0.23176 (0.00276) |
| o4 | 0.05197 (0.00251) | 0.12437 (0.00315) | 0.01901 (0.00210) | -0.03833 (0.00256) |
| o5 | 0.05629 (0.00238) | 0.19700 (0.00338) | 0.09159 (0.00215) | 0.01541 (0.00282) |
| o6 | -0.25345 (0.00203) | -0.05426 (0.00433) | -0.20020 (0.00160) | -0.07679 (0.00482) |
| o7 | 0.16550 (0.00196) | 0.17450 (0.00318) | 0.19856 (0.00154) | -0.12104 (0.00341) |
| o8 | 0.18602 (0.00207) | 0.35745 (0.00314) | 0.15360 (0.00168) | 0.09078 (0.00299) |
| cas | 0.05066 (0.00160) | 0.05815 (0.00372) | 0.04975 (0.00133) | 0.06512 (0.00254) |
| jefe | 0.09873 (0.00160) | 0.10181 (0.00271) | 0.07360 (0.00131) | 0.08352 (0.00240) |
| rural | -0.18884 (0.00118) | -0.23556 (0.00246) | -0.13853 (0.00104) | -0.18034 (0.00202) |
| j2 | -0.30384 (0.00176) | -0.26658 (0.00198) | -0.20491 (0.00144) | -0.23883 (0.00177) |
| j3 | -0.57761 (0.00184) | -0.56864 (0.00236) | -0.44789 (0.00151) | -0.49768 (0.00209) |
| constante | 2.59251 (0.00355) | 1.98029 (0.01009) | 2.63183 (0.00316) | 2.22667 (0.01010) |
| lambda | -- | 0.08747 | -- | 0.07868 |
| rho | -- | 0.15933 | -- | 0.14538 |
| sigma | -- | 0.54900 | -- | 0.54122 |
| R-cuadrada | 0.5 | 0.582 | 0.407 | 0.5194 |

p-valor < 0.01. Entre paréntesis error estándar

Cálculos a partir de los Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Cifras expresadas en lnwh

c. Diferencias salariales explicadas

De la descomposición del diferencial salarial, la parte explicada [8a] por las características promedio relacionadas con el capital humano, en conjunto muestran signo negativo tanto a nivel nacional como regional (cuadro 3.3), lo que significa que las mujeres subordinadas presentan mayores niveles de escolaridad promedio que los hombres subordinados, situación que contradice de forma parcial lo planteado por la teoría, en el sentido de que una parte de las diferencias salariales se deben a que las mujeres muestran menores niveles de capital humano, pues no se comprueba en el caso de la escolaridad, aunque en el caso de la experiencia efectivamente las mujeres presentan promedios menores que los hombres.

De las variables relacionadas con la estructura del mercado laboral, tanto la ocupación como la jornada laboral muestran signo negativo; sobre la primera se deduce que el resultado deriva de que las mujeres participan principalmente en las ocupaciones con salarios promedio más altos (el salario que exhiben los hombres), lo cual indica que la concentración por ocupaciones no debiera perjudicar a las mujeres, en las siguientes subsecciones se establecerá si es así. Con respecto a la segunda variable, la jornada laboral, los parámetros estimados para toda la categoría a nivel nacional indican que la jornada reducida muestra el valor más alto, le sigue la jornada normal y por último la jornada extraordinaria, ésta última con signo negativo, lo que indica que el signo negativo se relaciona con lo encontrado en el análisis estadístico, donde un mayor porcentaje de mujeres laboran jornada reducida y normal en comparación con los hombres, de ahí el signo. Lo que se puede establecer de este punto es, que las mujeres no deberían verse perjudicadas por desempeñar pocas horas de trabajo.

Los resultados de las variables sociodemográficas *casado* y *jefe* son acordes con la evidencia estadística, ya que el promedio de mujeres casadas y jefes de hogar es menor al promedio de hombres con esas características; la variable rural debe su signo al hecho de que el promedio de mujeres subordinadas que viven en un área rural es menor que el promedio de hombres, en conjunto con el signo asociado a dicha variable (negativo).

Cuadro 3.3 Diferencias salariales explicadas por características individuales, nacionales y regionales, años 2000 y 2010

| 2000 | Capital Humano | | Estructurales | | Sociodemográficas | | | Total | % explicado |
|-------------|----------------|-------------|---------------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | Escolaridad | Experiencia | Ocupación | Jornada | Casado | Jefe | Rural | | |
| Nacional | -0.1259637 | 0.0244658 | -0.0769855 | -0.0712977 | 0.0163452 | 0.0477512 | -0.0295127 | -0.2151974 | -5.8613576 |
| Noroeste | -0.0748885 | 0.0081701 | -0.0523563 | -0.0596733 | 0.0018516 | 0.0493705 | -0.028062 | -0.1555879 | -1.0177885 |
| Noreste | -0.1087346 | 0.0203215 | -0.0343585 | -0.0619003 | 0.0016655 | 0.037787 | -0.0192374 | -0.1644568 | -1.2966783 |
| Altiplano | -0.127877 | 0.0244979 | -0.048513 | -0.0672861 | 0.0156456 | 0.037787 | -0.019028 | -0.1876949 | -2.7156191 |
| Occidente | -0.1187814 | 0.0253775 | -0.0159552 | -0.0735006 | 0.0122322 | 0.05363 | -0.0203967 | -0.1373942 | -0.6715256 |
| Centro | -0.1070351 | 0.0206652 | -0.0821297 | -0.0647988 | 0.0157415 | 0.0451823 | -0.0208969 | -0.1932715 | 110.440857 |
| Sur | -0.1645337 | 0.0370205 | -0.1657606 | -0.0878419 | 0.0378728 | 0.0361786 | -0.0097412 | -0.3168055 | 1.98742761 |
| Golfo | -0.1741751 | 0.0285616 | -0.1417992 | -0.0755867 | 0.0237492 | 0.0735245 | -0.0300506 | -0.2957763 | 0.0427408 |
| 2010 | | | | | | | | | |
| Nacional | -0.1299727 | 0.0162833 | -0.0874683 | -0.059968 | 0.0167747 | 0.0344144 | -0.0223444 | -0.232281 | -6.5241058 |
| Noroeste | -0.0988331 | 0.0099206 | -0.0609901 | -0.0620693 | 0.0043357 | 0.0341062 | -0.0230466 | -0.1965766 | -1.9356588 |
| Noreste | -0.1030843 | 0.0093181 | -0.0425227 | -0.0606407 | 0.0125388 | 0.0278949 | -0.0148304 | -0.1713263 | -5.8631826 |
| Altiplano | -0.1239189 | 0.0157506 | -0.0561282 | -0.0563763 | 0.0111393 | 0.0278949 | -0.0178848 | -0.1995234 | -2.1829718 |
| Occidente | -0.1160582 | 0.0158594 | -0.0436561 | -0.0606934 | 0.0063396 | 0.0382694 | -0.0153705 | -0.1753098 | -0.8830402 |
| Centro | -0.1118569 | 0.0103833 | -0.0895659 | -0.0560563 | 0.0109749 | 0.0380293 | -0.0203805 | -0.2184721 | -4.3580588 |
| Sur | -0.1733401 | 0.0309575 | -0.1875041 | -0.0692091 | 0.0325563 | 0.0245401 | -0.0048727 | -0.3468721 | 4.57267433 |
| Golfo | -0.1710919 | 0.0194878 | -0.157558 | -0.0562457 | 0.021778 | 0.0473405 | -0.024425 | -0.3207143 | 0.0066734 |

Cálculos a partir de los Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Cifras expresadas en lnwh

La situación a nivel de sectores económicos es diferente, los sectores donde se explica el diferencial salarial de forma positiva (dotación promedio mayor en hombres) son aquellos donde las mujeres se encuentran principalmente concentradas, es decir, el sector manufactura y los relacionados con servicios; los sectores donde se presenta el mismo patrón encontrado a nivel nacional y regional, se caracterizan por mostrar una concentración particularmente de hombres. Dicha situación puede explicarse por el tipo de ocupación desempeñada ya que el signo asociado entre éste y la parte explicada es similar.

La parte explicada por dotación en capital humano difiere entre sectores; la variable experiencia muestra un patrón similar al encontrado a nivel nacional y regional, es decir, que los hombres presentan mayor nivel de experiencia (signo positivo en la diferencia explicada); pero los resultados para la variable escolaridad difiere entre sectores, donde las mujeres están sub representadas y aquellos donde hay una participación equitativa, exhiben una diferencia explicada con signo negativo (dotación promedio mayor en mujeres); los sectores donde las mujeres están sobre representadas se observa una diferencia explicada con signo positivo (dotación promedio mayor en hombres); algo que se puede concluir, es que tanto hombres como mujeres requieren mayor dotación de escolaridad para participar en sectores concentrados por el género opuesto.

d. Diferencias salariales no explicadas

Considerando los resultados no se puede concluir sobre un descenso en las diferencias salariales no explicadas (cuadro 3.4) ya que se muestra un descenso a nivel nacional y en cinco de las siete regiones, pero las regiones *Centro* y *Sur* presentan aumento. Las mujeres ejercen selección positiva a participar en el mercado laboral como subordinadas, la excepción se visualiza en la región *Sur*. La diferencia salarial no explicada en parámetros asociados a las variables explicativas es indicio de un pago diferenciado por género, sin excepción a nivel nacional y regional. Siendo las regiones *Occidente*, *Sur* y *Golfo* donde la situación es de mayor dimensión. En el año 2010 las mujeres recibían entre 7% y 16.7% menos pago que los hombres y ya que existe selección positiva, los porcentajes se ubican entre 14% y 29.9%.

Cuadro 3.4 Diferencias salariales no explicadas a nivel nacional y regional, 2000 y 2010

| 2000 | <i>Parámetros</i> | <i>Selección</i> | <i>Total</i> | <i>Porcentaje (no explicado)</i> |
|-------------|-------------------|------------------|--------------|--------------------------------------|
| Nacional | 0.13012 | 0.09509 | 0.22521 | 6.13397 |
| Noroeste | 0.11064 | 0.15339 | 0.26403 | 1.72715 |
| Noreste | 0.09857 | 0.14030 | 0.23887 | 1.88342 |
| Altiplano | 0.14032 | 0.09258 | 0.23290 | 3.36961 |
| Occidente | 0.19996 | 0.12819 | 0.32815 | 1.60385 |
| Centro | 0.09834 | 0.06673 | 0.16507 | -94.32789 |
| Sur | 0.17471 | -0.03087 | 0.14384 | -0.90236 |
| Golfo | 0.17967 | 0.14352 | 0.32319 | 7.56162 |
| 2010 | | | | |
| Nacional | 0.12175 | 0.09034 | 0.21209 | 5.95704 |
| Noroeste | 0.10706 | 0.12497 | 0.23203 | 2.28474 |
| Noreste | 0.07886 | 0.06862 | 0.14748 | 5.04706 |
| Altiplano | 0.10097 | 0.12046 | 0.22143 | 2.42261 |
| Occidente | 0.16781 | 0.13156 | 0.29937 | 1.50793 |
| Centro | 0.10618 | 0.11496 | 0.22114 | 4.41126 |
| Sur | 0.15649 | 0.02680 | 0.18329 | -2.41622 |
| Golfo | 0.13896 | 0.10446 | 0.24341 | 36.47499 |

Cálculos a partir de los Censos de población y vivienda 2000 y 2010
Cifras expresadas en lnwh

Las mujeres no ejercen selección positiva en todos los sectores económicos (cuadro 3.5), ya que el parámetro asociado al factor de corrección no fue significativo (estadísticamente) en los sectores con menor concentración de mujeres; lo contrario sucedió en los sectores donde ellas están concentradas, a excepción del sector Manufactura en el año 2010. Los resultados no permiten establecer la existencia de un patrón que asocie el grado de concentración femenina en los sectores económicos con las diferencias salariales no explicadas, ya que dos de los cuatro sectores económicos que concentran mujeres subordinadas exhiben las diferencias salariales no explicadas más altas, sectores Manufactura y Comercio al por menor (lugar 4 y 5 del *ranking*, respectivamente), sin embargo los otros dos, Servicios educativos y Otros Servicios, exhiben diferencias salariales ubicadas en las más bajas (lugar 20 y 14 del *ranking*, respectivamente); además no se puede afirmar que hayan disminuido, ya que en la mitad de los veinte sectores económicos se presenta disminución y en la otra mitad se

presentó aumento. Lo mismo sucede si se considera la concentración por ocupaciones, ya que sólo se asocia con diferencias salariales no explicadas altas en dos de las cuatro ocupaciones con más concentración de mujeres subordinadas, a saber, *Trabajadores auxiliares en actividades administrativas* y *Profesionistas y Técnicos*.

Cuadro 3.5 Diferencias salariales no explicadas por sector económico, 2000 y 2010

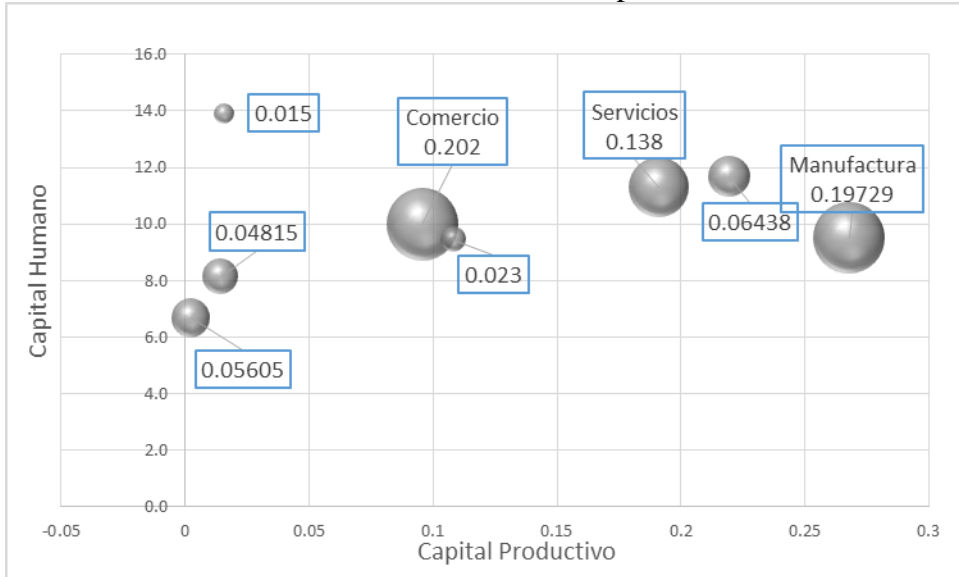
| Sector | 2000 | | | | 2010 | | | | | |
|----------------------------|------------|-----------|-------|---------------------------|------------|-----------|----------|---------------------------|----------|----------|
| | Parámetros | Selección | Total | Porcentaje (no explicado) | Parámetros | Selección | Total | Porcentaje (no explicado) | | |
| Agricultura | 0.13673 | 0.04939 | -- | 0.18612 | 0.99496 | 0.05548 | -0.00946 | -- | 0.04602 | 3.62763 |
| Minería | 0.15329 | 0.02742 | -- | 0.18071 | -5.56517 | -0.00860 | 0.07767 | -- | 0.06907 | -0.28807 |
| Electricidad | 0.26858 | -0.16822 | -- | 0.10036 | -0.40419 | 0.04707 | -0.05271 | -- | -0.00564 | 0.03228 |
| Construcción | 0.06561 | 0.08907 | -- | 0.15467 | -0.72823 | 0.04809 | -0.05810 | -- | -0.01001 | 0.02889 |
| Manufactura | 0.13130 | 0.03518 | -- | 0.16648 | 0.61654 | 0.19737 | -0.00937 | -- | 0.18800 | 0.76600 |
| Comercio al por mayor | 0.01056 | 0.11936 | -- | 0.12992 | 4.71777 | 0.05782 | 0.13854 | -- | 0.19635 | 3.27809 |
| Comercio al por menor | 0.13972 | 0.06078 | -- | 0.20050 | 0.92884 | 0.12683 | 0.04805 | -- | 0.17488 | 0.87763 |
| Transportes | -0.01032 | 0.06285 | -- | 0.05253 | -0.29069 | -0.02686 | -0.01983 | -- | -0.04669 | 0.21233 |
| Información en medios | 0.24106 | -0.29522 | -- | -0.05416 | 0.61302 | 0.13699 | 0.00102 | -- | 0.13801 | 0.73879 |
| Servicios Financieros | 0.01576 | -0.01849 | -- | -0.00273 | -0.00905 | 0.05170 | 0.05188 | -- | 0.10359 | 0.38195 |
| Servicios Inmobiliarios | 0.03927 | -0.12116 | -- | -0.08188 | -8.53050 | 0.07586 | -0.11549 | -- | -0.03963 | 0.17354 |
| Servicios Profesionales | 0.15725 | -0.19898 | -- | -0.04173 | -0.81658 | 0.07000 | -0.13120 | -- | -0.06120 | -1.18033 |
| Corporativos | -0.57410 | 0.20973 | -- | -0.36437 | -0.56538 | 0.16532 | 0.16800 | -- | 0.33332 | 1.00611 |
| Servicios de apoyo | 0.08621 | 0.14941 | -- | 0.23562 | 2.48563 | 0.12991 | 0.06467 | -- | 0.19457 | 1.70596 |
| Servicios Educativos | -0.01998 | -0.05237 | -- | -0.07235 | 3.86565 | 0.00785 | -0.07396 | -- | -0.06610 | 12.95337 |
| Servicios de Salud | 0.08580 | -0.09258 | -- | -0.00678 | -0.04743 | 0.13077 | -0.09261 | -- | 0.03816 | 0.21301 |
| Servicios de Esparcimiento | 0.03580 | 0.17700 | -- | 0.21281 | 0.92536 | 0.05900 | 0.12874 | -- | 0.18774 | 0.67803 |
| Servicios de Alojamiento | 0.18651 | 0.04019 | -- | 0.22670 | 0.79809 | 0.15513 | -0.01252 | -- | 0.14261 | 0.78361 |
| Otros servicios | 0.20360 | 0.06194 | -- | 0.26553 | 0.52619 | 0.06000 | -0.03255 | -- | 0.02745 | 0.13716 |
| Actividades de gobierno | 0.01221 | 0.06625 | -- | 0.07846 | 1.63718 | 0.02898 | 0.09381 | -- | 0.12279 | 3.82032 |

Cálculos a partir de los Censos de población y vivienda 2000 y 2010

Cifras expresadas en lnwh. -- estadísticamente no significativo

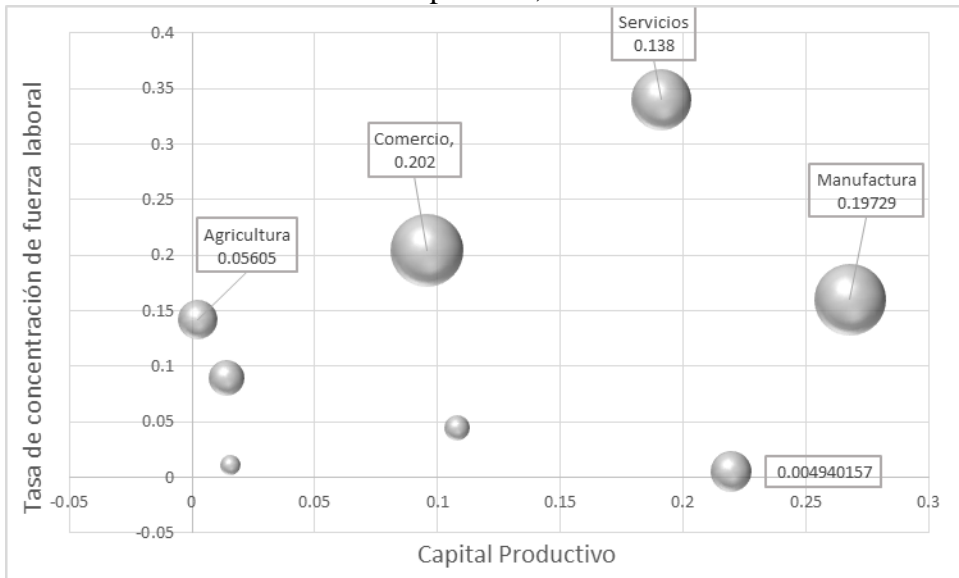
Los sectores económicos Comercio, Servicios y Manufactura se caracterizan por presentar tasas altas de capital productivo y los mayores niveles de capital humano, a la vez que las diferencias salariales no explicadas también son altas, además al comparar el capital productivo con la tasa de concentración de la fuerza laboral, se relacionan también con dichos sectores (figuras 3.1 y 3.2). Esta situación puede deberse a un número ilimitado de cuestiones, se puede mencionar que aquellos sectores económicos que generan más empleo y que también poseen más nivel de capital productivo tienen el beneficio de maniobrar estrategias que les reditúan beneficios más altos, uno de ellos, establecer salarios más bajos a las mujeres.

Figura 3.1 Relación entre los niveles de capital productivo y humano con las diferencias salariales no explicadas



Cálculos con base en censos de población y vivienda y Acervo total de activos fijos. INEGI

Figura 3.2 Relación entre capital productivo, tasa de representación y diferencias salariales no explicadas, 2010



Cálculos con base en censos de población y vivienda y Acervo total de activos fijos. INEGI

e. *Discriminación salarial por género*

Las mujeres poseen mayores promedios de escolaridad que los hombres, sin embargo, precisamente quienes poseen los niveles más altos son las más discriminadas, situación que se presenta en catorce de los veinte sectores económicos, también en los niveles más bajos se observa discriminación, en ocho de los veinte sectores. Las ocupaciones en las que también son discriminadas son *Trabajadores artesanales*, principalmente en el sector Manufactura, que es el sector que presenta mayor concentración tanto de mujeres como de hombres, se discrimina también en la ocupación *Trabajadores en servicios personales*, particularmente en el sector Servicios de alojamiento, y otra ocupación donde se presenta discriminación es *Profesionistas y Técnicos*, que es donde se concentra la mayor parte de mujeres subordinadas, son discriminadas en los sectores Transportes y Servicios Financieros. Dicha situación tiene persistencia en los sectores mencionados.

Las mujeres casadas exhiben mayor pago que las mujeres solteras, esto a nivel nacional, regional y por sectores económicos, la excepción fue el sector agricultura en el año 2000 y servicios de esparcimiento y corporativos en el año 2010, aunque en los tres casos la variable fue estadísticamente no significativa; ya que la teoría menciona que las mujeres casadas tienden a aceptar pagos menores que las mujeres solteras, al considerar su ingreso como complemento del ingreso de su esposo. Dado lo anterior las diferencias salariales no explicadas en dicha variable se considera discriminación, lo cual se presenta en las regiones Noroeste, Altiplano, Occidente y Centro, para los dos años de estudio y la región Noreste en el año 2000; en los sectores donde se presenta discriminación salarial contra las mujeres casadas son Otros servicios, Servicios de esparcimiento, Servicios de apoyo, Corporativos, Comercio al por menor, Manufactura, en ambos años de estudio.

De acuerdo con la literatura revisada, las mujeres se caracterizan por buscar laborar pocas horas, aceptando un pago menor al que reciben los individuos que laboran jornadas de tipo normal y extraordinaria; sin embargo, los resultados indican que esa situación no se cumple si se compara las jornadas de las mujeres, ni a nivel nacional ni regional, y en la gran mayoría de los sectores económicos ocurre lo mismo, salvo en los sectores Comercio al por mayor, Transportes, Servicios de salud y Otros servicios, en el año 2000, para el año 2010 el único

sector donde las mujeres que desempeñaron jornada reducida y que presentaron menor pago fue en el sector Corporativos, aunque para dicho año la variable no fue significativa estadísticamente. No obstante, cuando se comparan los resultados con los pagos que reciben los hombres se identifica discriminación salarial para mujeres que desempeñan ese tipo de jornada, situación relativamente generalizada ya que se presenta en la mayoría de las regiones y sectores económicos, en ambos años de análisis.

Las mujeres que viven en un área rural presentan menor pago por esa característica que las mujeres que viven en un área urbana, pero, además, exhiben discriminación salarial por dicha característica, a nivel nacional, regional y sectorial. Se percibe que las mujeres jefas de hogar debieran presentar un pago similar al que reciben los hombres ya que se supone son el principal aportante en la familia, sin embargo, los resultados muestran que las mujeres que presentan dicha característica son discriminadas salarialmente, la excepción fue el sector Agricultura y las regiones Altiplano, Occidente, Centro, Sur y Golfo, en el año 2010, en el resto se presentó discriminación.

4. Conclusiones

La decisión de no corregir por selección en la ecuación salarial de los hombres se basó en el hecho de que ellos tienen que decidir entre trabajar o dedicarse a las labores del hogar. De acuerdo con Heckman (1979) cuando el factor de corrección es pequeño remite a la inexistencia de sesgo por selección y, dado que esa es la situación que prevalece puesto que el factor para el caso de los hombres fue de 0.41 versus el 1.07 que exhiben las mujeres se justifica proceder de esa manera.

Las mujeres exhiben selección positiva a nivel nacional y regional, con excepción de la región Sur, en los dos años de estudio; los factores que influyen en forma negativa en la probabilidad de participación femenina son: el número de niños menores de 6 años en el hogar, el número de niños entre 6 y 15 años, el estatus conyugal *casado* y vivir en un área catalogada como rural; mientras que los factores que influyen de forma positiva son: la edad,

la escolaridad (a mayor nivel de escolaridad, mayor probabilidad), presentar el estatus de jefatura en el hogar y el número de personas en el hogar.

Los resultados concuerdan con el *modelo de concentración*, en los sectores con participación preponderantemente femenina se ven disminuidos los salarios promedio, pues las mujeres reciben un salario promedio (observado) inferior al que reciben los hombres.

La teoría de capital humano plantea que las diferencias salariales se explican por la menor dotación en características asociadas al capital humano que ostentan las mujeres, sin embargo, el signo asociado a las diferencias salariales explicadas (negativo) se traduce como mayor promedio en características individuales por parte de las mujeres en comparación con los promedios que exhiben los hombres, en particular en escolaridad; esto refuta lo planteado por la teoría de capital humano donde se concibe que las mujeres muestran niveles menores. Aunque se debe mencionar que efectivamente las mujeres de 16 a 65 años de edad muestran menores promedios en características, pero cuando se analiza a quienes laboran, la situación se revierte. No sólo en características asociadas al capital humano, también en participación en ocupaciones que exhiben los pagos más altos para hombres, lo cual explica el signo asociado a las diferencias explicadas. A nivel de sectores económicos se encontró que las mujeres ostentan mayor dotación en escolaridad que los hombres en los sectores donde ellas están sub representadas, lo opuesto ocurre en sectores donde ellas están sobre representadas, hecho que se interpreta en el sentido de que tanto hombres como mujeres requieren mayor dotación en escolaridad para participar en sectores sobre representados por el género opuesto.

Se presentan diferencias salariales no explicadas (diferencia en parámetros), lo cual indica un pago diferenciado por género, sin excepción, a nivel nacional y regional. En el año 2010 las mujeres recibieron un pago inferior que los hombres representando entre el 7% y el 16.7% y ya que existe selección, las diferencias en pago se estimaron entre el 14% y 29.9%

No se encontró un patrón entre el grado de concentración femenina en los sectores económicos y las diferencias salariales no explicadas, pero se visualiza que dos de los cuatro sectores con mayor concentración de mujeres subordinadas exhiben diferencias salariales no

explicadas altas, estos son el sector Manufactura y el sector Comercio al por menor. Lo mismo sucede a nivel de ocupaciones, no se puede establecer la existencia de un patrón, ya que sólo dos de las cuatro ocupaciones que más concentran mujeres subordinadas presentan diferencias salariales altas, estos son *Trabajadores auxiliares en actividades administrativas* y *Profesionistas y Técnicos*.

No existe evidencia de disminución en las diferencias salariales no explicadas, ya que en diez de veinte sectores económicos se encontró que aumentó dicha diferencia y en el resto disminuyó.

Las mujeres se ven discriminadas con respecto al nivel de escolaridad, situación que es más visible en los niveles altos, pero también los niveles bajos de escolaridad, lo cual se generaliza, a nivel nacional, regional y por sectores económicos.

Se observa que las mujeres casadas muestran un parámetro de pago superior al que exhiben las mujeres solteras, lo cual contradice la propuesta que menciona que las mujeres casadas aceptarán pagos inferiores a los pagos que reciben las mujeres solteras, ya que las primeras conciben su salario como complemento del salario del cónyuge, sin embargo, las mujeres casadas se ven discriminadas, dicha situación se presentó en los sectores manufactura, comercio al por menor, servicios de apoyo a negocios, corporativos y servicios de esparcimiento.

La jornada laboral definida como *reducida*, exhibe en el caso de las mujeres un parámetro mayor que las jornadas *normal* y *extraordinaria*, contradiciendo el planteamiento de que las mujeres al buscar laborar pocas horas aceptarán pagos menores, sin embargo, se observa discriminación por este concepto a nivel nacional regional y sectorial. Las mujeres que viven en un área definida como rural exhiben por este concepto un pago menor que las viviendo en un área urbana, pero además se ven discriminadas, situación que se presenta a nivel nacional, regional y en todos los sectores económicos.

Las diferencias salariales no explicadas relativamente grandes en los niveles bajo y alto de escolaridad, así como en ocupaciones asociadas a dicho nivel de escolaridad es un indicio de la existencia de los *efectos piso pegajoso* y *techo de cristal*, sin embargo, si bien los parámetros son valiosos para identificar el fenómeno, a nivel de detalle también es cierto que

no permiten visualizar tales *efectos*, por tanto, en el siguiente capítulo se presenta la aplicación metodológica que contempla la distribución salarial, con la cual se pretende establecer si existen o no tales patrones.

Capítulo IV La discriminación salarial de acuerdo con la metodología semiparamétrica

1. Introducción

Los resultados de la metodología paramétrica evidenció prácticas discriminatorias que apuntan hacia la existencia de efecto piso pegajoso y techo de cristal, esto es, que se presenta discriminación en los niveles de escolaridad más altos y más bajos, lo cual se vincula con las ocupaciones y es menester profundidad en el análisis para corroborar que efectivamente es así, para ello será de gran utilidad la metodología de tipo semiparamétrica a fin de establecer si se presentan o no tales efectos.

La metodológica semiparamétrica, considera densidades salariales, incluye los resultados obtenidos para los contrafactuales de las densidades del salario femenino que se obtienen cuando 1) conservan sus características con el mismo pago que reciben los hombres, 2) cuando la densidad salarial femenina observada se corrige por selección, y 3) cuando se conservan las características femeninas, se corrige por selección y reciben igual pago que los hombres.

2. Metodología

La metodología de análisis de diferencias salariales Di Nardo, Fortin y Lemieux [DFL en adelante](1996) a lo largo de toda la distribución permite identificar en qué parte se presentan mayores diferencias salariales, es vista como una generalización de la metodología Oaxaca (1973); considera estimaciones de densidad no paramétrica cuya característica principal es la mínima utilización de supuestos; debido al proceso que genera los datos, la inclusión de un componente paramétrico permite corregir el problema de dimensionalidad que se origina cuando la muestra se divide y se obtienen pocas observaciones en cada una de las partes (Cameron 2005:294).

Ya que DFL no corrige por sesgo de selección a participar en el mercado laboral por parte de las mujeres, para salvar esta cuestión se recurrió al método desarrollado por Olivetti y

Petrongolo (2008), logrando con ello realizar una comparación del precio del salario femenino *versus* el masculino; el método es incluido también en la presente investigación.

Se presenta en primer lugar la funcionalidad de la metodología DFL (1996), continuando con la metodología Olivetti y Petrongolo (2008).

a. Metodología DiNardo Fortin y Lemieux

DFL (1996) utilizan estimaciones de densidad tipo Kernel para construir una densidad contrafactual, misma que se logra al integrar las características observadas de un determinado año (o grupo, para este caso el de las mujeres) en otro año (o grupo, para nosotros el de los hombres). La densidad de salarios por género $f_g(w)$ se obtiene mediante estimaciones tipo núcleo (kernel), $k(w)$.

$$\hat{f}_g(w) = \frac{1}{nh} \sum_{i=1}^n K\left(\frac{w - W_i}{h}\right) \quad [9]$$

Donde n corresponde al número de observaciones y h es el ancho de ventana o ancho de banda (*bandwidth*) conocido como parámetro de suavización. Se considera que cada una de las observaciones es un vector (w, x, g) compuesto por el salario w (por hora, en términos logarítmicos), que es una variable continua; un vector de características individuales x y el género del individuo g ; además de pertenecer a una distribución conjunta de salarios y características individuales para cada uno de los géneros $F(w, x|g)$.

El tipo de kernel utilizado no genera resultados muy diferentes, sin embargo, el ancho de banda (*bandwidth*) h tiene un peso importante, ya que si éste es adecuado se obtendrán gráficos de apariencia más lisa, por tanto se pueden captar visualmente los detalles del análisis en cuestión (Cameron y Triverdi 2005, 295). Existe una regla general para generar el rango óptimo diseñada por Silverman (1986), cuya estimación es la siguiente:

$$h = \left(\frac{4\hat{\sigma}^5}{3n}\right)^{\frac{1}{5}} \approx 1.059\hat{\sigma}n^{-0.2} \quad [10]$$

En la práctica se ha encontrado que esta regla general es sensible a los valores atípicos, razón por la cual se utiliza el estimador (plug-in) también de Silverman:

$$h = 1.059 \min\{\hat{\sigma}, iqr/1.349\}n^{-0.2} \quad [11]$$

Donde $\hat{\sigma}$ es la desviación estándar de la muestra, iqr es el rango intercuantílico y n es el número de observaciones.

Mediante reponderación se aplican las características de las mujeres a la densidad salarial de los hombres, cuyo factor se denomina Ψ , que es la razón de la probabilidad de las características de las mujeres que participan en el mercado laboral entre la probabilidad de las características masculinas, también participando en el mercado laboral¹⁹.

$$\Psi(X) = \frac{g(X|i = M, pfl = 1)}{g(X|i = H, pfl = 1)} \quad [12]$$

Ya que [12] es difícil de estimar debido a la multidimensionalidad del vector de características individuales, se utiliza la regla de Bayes para reexpresarla como

$$\Psi(X) = \frac{g(i = M|X, pfl = 1)}{g(i = H|X, pfl = 1)} \frac{g(i = H, pfl = 1)}{g(i = M, pfl = 1)} \quad [13]$$

Donde el numerador del primer término del lado derecho de la igualdad es la probabilidad de que el individuo que trabaja sea mujer, dado un conjunto de características $\Pr[sexo_i = 0|X, pfl_i = 1]$ (13a), mientras que el denominador es la misma probabilidad pero para el caso de los hombres $\Pr[sexo_i = 1|X, pfl_i = 1]$ (13b); en cuanto al segundo término, el numerador es la proporción de trabajadores cuyo género es hombre y el denominador es la misma proporción para el género femenino.

Para obtener las probabilidades requeridas en [13] se utilizan modelos probit; en este paso se utilizan las variables contempladas en la ecuación de determinación salarial descritas en

¹⁹ En cuanto a la notación, se sigue la desarrollada por Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014).

dicha sección, a saber, las características asociadas al capital humano: grado de escolaridad (g_i), experiencia potencial (exp), experiencia potencial al cuadrado ($exp2$); las variables asociadas a la estructura laboral: tipo jornada laboral desempeñada por el individuo (j_i) y ocupación del individuo a nivel de un dígito (o_i); y las variables de tipo demográficas: vivir en una zona rural ($rural$), ser jefe de hogar ($jefe$) y estatus marital casado (cas).

De la integración del factor Ψ se obtiene la densidad salarial contrafactual, es decir, la densidad que refleja el salario que recibirían las mujeres por sus características observables con el pago que reciben los hombres.

$$F_{CM}^H(W) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{\Psi_i(X)}{h} K\left(\frac{W - w_i}{h}\right) \quad [14]$$

Sin embargo [14] no corrige por el sesgo asociado a la selección femenina por trabajar, por tanto, continua el proceso mediante el modelo Olivetti y Petrongolo (2008)

b. Método Olivetti y Petrongolo

La corrección se aplica únicamente en el caso de las mujeres, lo que permite visualizar la distribución salarial femenina si todas ellas estuvieran participando en la fuerza laboral. Se obtiene mediante reponderación de la función de densidad, incluyendo el factor Ω que ajusta por las diferencias en tasas de participación laboral femenina, el cual se estima mediante [15]

$$\hat{\Omega}(X) = \frac{g(i = M | X)}{g(i = M | X, pfl = 1)} \cdot \frac{g(i = M, pfl = 1)}{g(i = M)} \cdot \frac{1}{g(pfl = 1 | X)} \quad [15]$$

De los componentes después de la igualdad en [15], el primer término representa en su numerador la probabilidad de ser mujer, dado el conjunto de características $\Pr[sexo_i = 0 | X]$ (15a) considerando la población femenina en edad económica ($pfee$), el denominador es la probabilidad de que el individuo que trabaja sea mujer dado un conjunto de características (13a); el segundo término en su numerador considera la proporción de trabajadores cuyo género es mujer y el denominador es el porcentaje que representa la $pfee$; finalmente, el

denominador del tercer término es la probabilidad de trabajar de toda la población en edad económica (p_{ee}), dadas sus características $\Pr[pfl_i = 1|X]$ [15b].

Las variables utilizadas para el cálculo de las estimaciones [15a] y [15b] son las mismas que se utilizaron para la corrección de sesgo por selección de la ecuación salarial, es decir, las utilizadas en el método Heckman (1976), a saber, la variable participación en el mercado laboral (pfl) de tipo binaria, de las características individuales, determinantes de dicha probabilidad; grado de escolaridad (g_i), estatus marital casado (cas); ser jefe de hogar ($jefe$); edad (a_i); número de niños de 0 a 5 años de edad presentes en el hogar ($n5$); número de niños entre 6 y 15 años ($n6$) y número de personas en el hogar (np).

Una vez calculado el factor de ponderación, éste se integra a la función de densidad del salario femenino, para obtener la distribución tipo Kernel,

$$\hat{F}^M(W) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{\hat{\Omega}_i(X)}{h} K\left(\frac{W - w_i}{h}\right) \quad [16]$$

Donde el ponderador $\hat{\Omega}(X)$ contempla el ajuste de la tasa de participación femenina en el mercado laboral. Con esto obtenemos la representación visual de la densidad salarial femenina, corregida por sesgo de selección.

Hasta aquí se ha 1) incorporado las características femeninas a la densidad salarial masculina, obteniendo con ello el contrafactual y 2) la corrección de la densidad salarial femenina por sesgo de selección. Un tercer factor de ponderación nos permitirá visualizar la densidad salarial masculina con las características femeninas, pero además considerando el sesgo por selección, dicho factor se denomina $\hat{\Lambda}(X)$, la distribución del salario femenino si todas las mujeres trabajaran y fueran pagadas conforme al salario que reciben los hombres. El factor se obtiene mediante,

$$\hat{\Lambda}(X) = \frac{g(i=M|X)}{g(i=H|X, pfl=1)} \square \frac{g(i=H, pfl=1)}{g(i=M)} \square \frac{1}{g(pfl=1|X)} \quad [17]$$

Donde, el primer término del lado derecho de la igualdad contiene en el numerador la probabilidad de ser mujer dado el conjunto de características (15a), en el denominador la probabilidad de que el individuo que trabaja sea hombre (13b); en el segundo término, el numerador es el porcentaje de trabajadores cuyo género es masculino y en el denominador es el porcentaje que representa la *pfee*; en el tercer término el denominador es la probabilidad de trabajar de toda la población en edad económica (*pee*) [15b]. $\hat{\Lambda}(X)$ también puede re expresarse como,

$$\hat{\Lambda}(X) = \hat{\Psi}(X) \cdot \hat{\Omega}(X) \quad [18]$$

Una vez obtenido el tercer factor de ponderación, éste se integra a la densidad salarial masculina, para obtener el contrafactual que representa el pago que recibirían las mujeres manteniendo sus características, percibiendo el pago que reciben los hombres por su trabajo y corrigiendo el sesgo por selección por parte de las mujeres.

$$F_{CM}^H(W) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{\hat{\Lambda}_i(X)}{h} K\left(\frac{W - w_i}{h}\right) \quad [19]$$

Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) denominan a la diferencia entre [19] y [16] el efecto de precios controlando por selección.

Esta metodología es relativamente novedosa y nos permitirá complementar los resultados obtenidos a través del método paramétrico e identificar las características asociadas a los salarios que perciben las mujeres.

3. Resultados

Los resultados nacionales y regionales (cuadro 4.1) indican la persistencia de diferencias salariales no explicadas, se descarta el descenso en la magnitud del fenómeno, si bien en la parte media de la distribución se presentaron disminuciones, lo contrario ocurrió en la parte baja y alta de la misma.

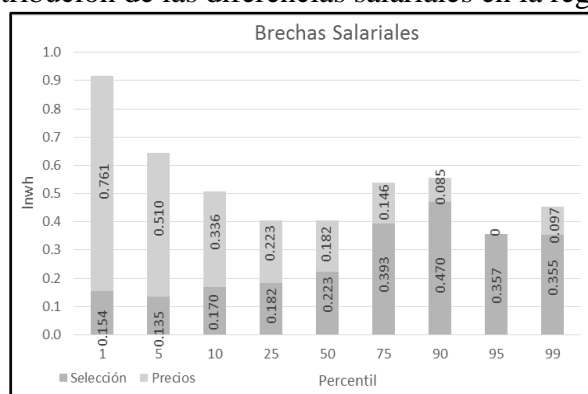
Las regiones sur y golfo exhiben las mayores diferencias salariales no explicadas; tanto a nivel nacional como regional las diferencias en la parte baja de la distribución son las más grandes, y en el percentil 75 también se aprecia dicha situación, aunque en menor medida. Puede establecerse la existencia del efecto piso pegajoso, aunque no es generalizable ya que se percibe más a nivel Nacional y en las regiones Occidente, Sur y Golfo; para ejemplificar, la figura 4.1 permite visualizar el comportamiento en la región Golfo para el año 2010.

Cuadro 4.1 Diferencias no explicadas nacional y regional, obtenidas con la metodología semiparamétrica, 2000 y 2010

| 2000 | Percentil | | | | | | | | |
|-------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1 | 5 | 10 | 25 | 50 | 75 | 90 | 95 | 99 |
| Nacional | 0.65622 | 0.60575 | 0.55180 | 0.43042 | 0.41668 | 0.40570 | 0.33492 | 0.32600 | 0.40547 |
| Noroeste | 0.38228 | 0.25712 | 0.23908 | 0.25942 | 0.24193 | 0.26314 | 0.25093 | 0.25130 | 0.27461 |
| Noreste | 0.60089 | 0.33664 | 0.25523 | 0.21847 | 0.18232 | 0.22299 | 0.16165 | 0.20793 | 0.40547 |
| Altiplano | 0.67079 | 0.50117 | 0.41348 | 0.32366 | 0.36770 | 0.40547 | 0.34093 | 0.25213 | 0.35674 |
| Occidente | 0.66165 | 0.51083 | 0.40624 | 0.35628 | 0.33625 | 0.32850 | 0.31300 | 0.25138 | 0.42090 |
| Centro | 0.47368 | 0.47524 | 0.42927 | 0.36527 | 0.35726 | 0.33059 | 0.27647 | 0.27444 | 0.35140 |
| Golfo | 0.59728 | 0.55823 | 0.55544 | 0.51929 | 0.51044 | 0.60354 | 0.51903 | 0.33635 | 0.44181 |
| Sur | 0.73605 | 0.75944 | 0.72068 | 0.74194 | 0.71342 | 0.82280 | 0.70639 | 0.51083 | 0.51083 |
| 2010 | | | | | | | | | |
| Nacional | 0.71318 | 0.51044 | 0.36480 | 0.37106 | 0.32874 | 0.43360 | 0.42562 | 0.35668 | 0.44184 |
| Noroeste | 0.36464 | 0.21341 | 0.12900 | 0.15426 | 0.25955 | 0.31582 | 0.30724 | 0.28198 | 0.36909 |
| Noreste | 0.22377 | 0.19521 | 0.18209 | 0.15444 | 0.21873 | 0.21737 | 0.24684 | 0.20764 | 0.27933 |
| Altiplano | 0.53844 | 0.22331 | 0.21862 | 0.22057 | 0.25144 | 0.33738 | 0.35222 | 0.31016 | 0.36625 |
| Occidente | 0.58477 | 0.40079 | 0.33641 | 0.30840 | 0.31585 | 0.36381 | 0.29220 | 0.31585 | 0.40094 |
| Centro | 0.35901 | 0.30319 | 0.26260 | 0.28768 | 0.32861 | 0.40527 | 0.36464 | 0.35666 | 0.44194 |
| Golfo | 0.91551 | 0.64498 | 0.50657 | 0.40523 | 0.40559 | 0.53900 | 0.55510 | 0.35668 | 0.45199 |
| Sur | 1.00278 | 0.82668 | 0.74194 | 0.58779 | 0.58775 | 0.75362 | 0.68662 | 0.49313 | 0.44183 |

Cálculos a partir de los datos de Censos de población y vivienda 2000 y 2010.
Cifras expresadas en lnwh

Figura 4.1 Distribución de las diferencias salariales en la región Golfo, 2010



Cálculos a partir de los datos de Censos de población y vivienda 2010. Inegi

Los resultados por sector económico para el año 2000 (cuadro 4.2) permiten establecer presencia de piso pegajoso en los sectores Electricidad, Transportes, Servicios de Esparcimiento y Servicios educativos, aunque en éste último no es tan evidente. El efecto techo de cristal se presenta en los sectores Electricidad, Corporativos, Servicios Educativos y Servicios de esparcimiento.

Cuadro 4.2 Diferencias no explicadas en sectores económicos, obtenidas con la metodología semiparamétrica 2000.

| 2000 | Percentil | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 5 | 10 | 25 | 50 | 75 | 90 | 95 | 99 |
| Agricultura | 0.00703 | 0.03861 | 0.10536 | 0.16238 | 0.15742 | 0.28746 | 0.46954 | 0.62840 | 0.73381 |
| Minería | 0.64477 | 0.68288 | 0.62903 | 0.37746 | 0.08478 | 0.02833 | 0.00000 | 0.10536 | -0.06906 |
| Electricidad | 0.11801 | -0.01550 | -0.06454 | -0.06454 | 0.00000 | 0.01735 | 0.03269 | 0.06454 | 0.15414 |
| Construcción | 0.42382 | 0.22314 | 0.13018 | -0.01780 | -0.10536 | -0.28774 | -0.39514 | -0.38414 | -0.42116 |
| Manufactura | 0.79760 | 0.45384 | 0.32406 | 0.23731 | 0.24134 | 0.38018 | 0.62424 | 0.66420 | 0.59031 |
| Comercio al por mayor | 0.12861 | 0.28729 | 0.17038 | 0.02839 | -0.01942 | -0.04106 | -0.02985 | 0.00000 | 0.06653 |
| Comercio al por menor | 0.45764 | 0.37785 | 0.30772 | 0.24695 | 0.24037 | 0.17039 | 0.11778 | 0.13353 | 0.04082 |
| Transportes | 0.20197 | -0.08740 | -0.06899 | -0.09866 | -0.10281 | -0.16462 | -0.20067 | -0.15420 | 0.02817 |
| Información en medios | 0.93768 | 0.44668 | 0.32950 | 0.21670 | 0.09716 | 0.10988 | 0.22314 | 0.31016 | 0.42918 |
| Servicios Financieros | 0.18332 | 0.22054 | 0.25115 | 0.06906 | -0.02632 | -0.01179 | 0.00000 | 0.18232 | 0.27663 |
| Servicios Inmobiliarios | 0.19829 | 0.40530 | 0.34093 | 0.32888 | 0.25154 | 0.30795 | 0.37729 | 0.35674 | 0.51083 |
| Servicios Profesionales | 0.15432 | 0.15353 | 0.15415 | 0.15408 | 0.13613 | 0.21873 | 0.19497 | 0.13353 | 0.11333 |
| Corporativos | 0.06899 | 0.44652 | 0.39222 | 0.32850 | 0.09639 | 0.12825 | 0.51083 | 0.52325 | 0.81093 |
| Servicios de apoyo | 0.13260 | 0.06922 | 0.11778 | 0.13353 | 0.17435 | 0.15994 | 0.13796 | 0.13353 | 0.15420 |
| Servicios Educativos | 0.24963 | 0.22298 | 0.22314 | 0.18232 | 0.15415 | 0.10252 | 0.10536 | 0.15600 | 0.35674 |
| Servicios de Salud | 0.65493 | 0.28768 | 0.27625 | 0.23052 | 0.13353 | 0.17435 | 0.37729 | 0.40547 | 0.40547 |
| Servicios de Esparcimiento | 0.72828 | 0.24318 | 0.22862 | 0.28768 | 0.40547 | 0.54367 | 0.54732 | 0.51083 | 0.75766 |
| Servicios de Alojamiento | 0.47429 | 0.37156 | 0.35824 | 0.28753 | 0.37009 | 0.47020 | 0.65681 | 0.73397 | 0.61023 |
| Otros Servicios | 0.60821 | 0.60782 | 0.57498 | 0.47261 | 0.42145 | 0.37863 | 0.51083 | 0.57973 | 0.57989 |
| Actividades de Gobierno | 0.01242 | 0.07389 | 0.03677 | 0.04879 | 0.04082 | 0.08961 | 0.09106 | 0.15492 | 0.24994 |

Cálculos a partir de los datos de Censos de población y vivienda 2000 y 2010.

Cifras expresadas en lnwh

Los resultados a nivel de sectores económicos en el año 2010 (cuadro 4.3) reflejan mayor persistencia de las diferencias salariales no explicadas que las observadas a nivel regional, sin embargo, los sectores Servicios inmobiliarios, Corporativos, Servicios de alojamiento y Otros servicios muestran disminución en toda la distribución salarial; El sector electricidad muestra persistencia de diferencias salariales no explicadas más fuertes en los primeros percentiles de la distribución y el sector servicios de esparcimiento que en el año 2000 presentaba ambos efectos, para el año 2010 muestra fuertes diferencias no explicadas en los percentiles 75 al 90. Se aprecia efecto fuertes diferencias salariales en los percentiles bajos para los sectores manufactura, Comercio al por menor y Servicios de apoyo a negocios y

efecto techo de cristal, en el sector manufactura, servicios financieros, servicios inmobiliarios, servicios profesionales, servicios de salud y otros servicios.

Cuadro 4.2 Diferencias no explicadas en sectores económicos, obtenidas con la metodología semiparamétrica 2010.

| 2010 | Percentil | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 5 | 10 | 25 | 50 | 75 | 90 | 95 | 99 |
| Agricultura | 0.58701 | 0.40515 | 0.37730 | 0.29991 | 0.18245 | 0.18235 | 0.32533 | 0.40547 | 0.48282 |
| Minería | 0.04896 | 0.08985 | 0.03204 | 0.04200 | 0.03269 | 0.04082 | 0.09274 | 0.09531 | 0.31845 |
| Electricidad | 1.42712 | 0.23889 | 0.15415 | 0.15415 | 0.04512 | 0.04082 | 0.03835 | 0.06900 | 0.13353 |
| Construcción | 0.26120 | 0.27125 | 0.08701 | 0.05815 | -0.06432 | -0.15393 | -0.19488 | -0.18232 | -0.06883 |
| Manufactura | 1.11436 | 0.78016 | 0.51067 | 0.37746 | 0.40517 | 0.49495 | 0.69326 | 0.87117 | 0.77169 |
| Comercio al por mayor | 0.25115 | 0.23105 | 0.25028 | 0.18232 | 0.20519 | 0.22742 | 0.22314 | 0.22314 | 0.06906 |
| Comercio al por menor | 0.51083 | 0.40091 | 0.33625 | 0.25115 | 0.20287 | 0.22309 | 0.24849 | 0.26753 | 0.24116 |
| Transportes | 0.00000 | -0.04817 | 0.00000 | 0.08509 | 0.06913 | 0.07530 | 0.02634 | 0.05344 | 0.06899 |
| Información en medios | 0.18232 | 0.20373 | 0.20311 | 0.22314 | 0.24846 | 0.27658 | 0.26704 | 0.22333 | 0.22314 |
| Servicios Financieros | 0.06062 | 0.17626 | 0.18492 | 0.20519 | 0.20067 | 0.20041 | 0.28768 | 0.27948 | 0.32323 |
| Servicios Inmobiliarios | 0.09739 | 0.00017 | 0.10558 | 0.07982 | 0.01990 | 0.12041 | 0.18232 | 0.18227 | 0.35674 |
| Servicios Profesionales | 0.10692 | 0.17459 | 0.20024 | 0.19237 | 0.19473 | 0.22314 | 0.25144 | 0.22314 | 0.32542 |
| Corporativos | 0.36932 | 0.16252 | 0.00000 | 0.11333 | 0.04979 | 0.04082 | 0.04082 | 0.20067 | -0.22314 |
| Servicios de apoyo | 0.82768 | 0.26136 | 0.18252 | 0.18232 | 0.24707 | 0.28768 | 0.33636 | 0.39057 | 0.35665 |
| Servicios Educativos | 0.29214 | 0.28768 | 0.33664 | 0.31845 | 0.20252 | 0.10536 | 0.08961 | 0.12516 | 0.38299 |
| Servicios de Salud | 0.47468 | 0.40547 | 0.35222 | 0.38299 | 0.29565 | 0.29209 | 0.40547 | 0.44629 | 0.73392 |
| Servicios de Esparcimiento | 0.32850 | 0.25929 | 0.28729 | 0.35923 | 0.55956 | 0.84747 | 0.84221 | 0.69321 | 0.55964 |
| Servicios de Alojamiento | 0.40484 | 0.25666 | 0.23896 | 0.22321 | 0.30410 | 0.38299 | 0.57498 | 0.59244 | 0.51094 |
| Otros Servicios | 0.38355 | 0.32874 | 0.32542 | 0.22338 | 0.27206 | 0.36743 | 0.44161 | 0.51088 | 0.53883 |
| Actividades de Gobierno | 0.02532 | 0.06899 | 0.06586 | 0.10536 | 0.11326 | 0.11333 | 0.13865 | 0.08961 | 0.10981 |

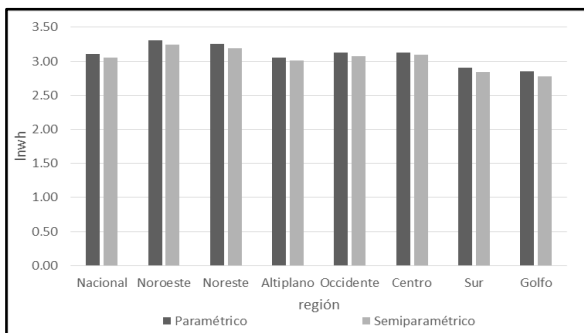
Cálculos a partir de los datos de Censos de población y vivienda 2000 y 2010.
Cifras expresadas en lnwh

4. Comparación de resultados

Los resultados obtenidos muestran ligeras diferencias en el contrafactual promedio, ya que el método paramétrico es ligeramente más alto que el obtenido por el método semiparamétrico (figuras 4.2 y 4.3), tanto a nivel nacional como en cada una de las regiones, para los dos años de estudio; las diferencias del año 2000 se estiman entre 3.44% y 7.83%, con una ligera disminución para el año 2010, con diferencias entre 1.36% y 4.75%. No obstante, se consideran resultados adecuados.

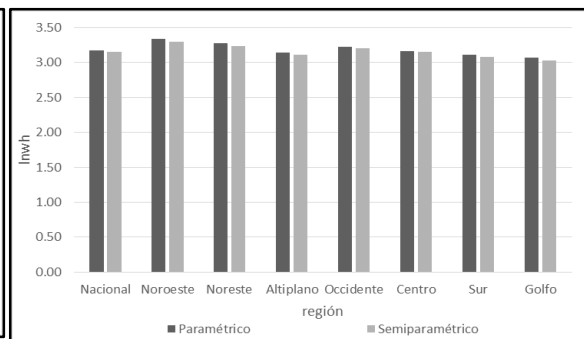
Bajo las dos metodologías los contrafactuales más altos se estiman en las regiones Noroeste y Noreste, lo contrario ocurre en las regiones Sur y Golfo; las regiones Altiplano, Occidente y Centro muestran contrafactuales relativamente similares al estimado a nivel nacional.

Figura 4.2 Contrafactual, año 2000.



Cifras a partir de los censos de población y vivienda. Inegi.

Figura 4.3 Contrafactual, año 2010.

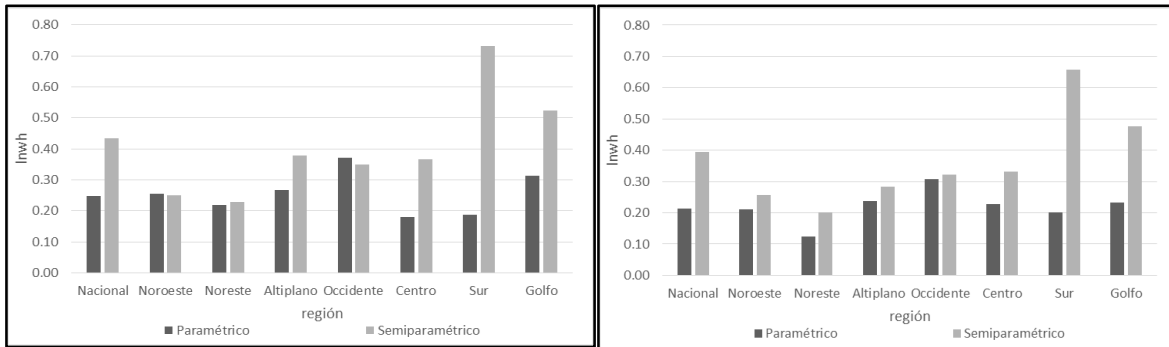


Cifras a partir de los censos de población y vivienda. Inegi.

En cuanto a las diferencias salariales promedio, ambos métodos de análisis dan resultados positivos, es decir, concuerdan en la existencia de discriminación salarial. En las figuras 4.4 y 4.5 se presenta el valor en $\ln wh$ de las diferencias salariales promedio con respecto al contrafactual, apreciando una disminución en general entre el año 2000 y el año 2010, sin embargo, se presentan diferencias significativas en su magnitud, ya que el método semiparamétrico estima diferencias relativamente más altas, de manera especial en la región Sur, donde la diferencia entre metodologías es de 0.52 $\ln wh$ para el año 2000 y lo mismo para el año 2010, aunque ligeramente menor, con 0.46 $\ln wh$ de diferencia.

No obstante que las regiones Sur y Golfo presentan los contrafactuales más bajos, son también las regiones que presentan las diferencias salariales más altas; lo anterior es más evidente en los resultados del método semiparamétrico, ya que para el año 2010 el método paramétrico muestra resultados más homogéneos. También resaltan las regiones Noroeste y Noreste, aunque se estimaron los contrafactuales más altos, presentan las diferencias salariales más bajas.

Figura 4.4 Diferencias salariales, año 2000. Figura 4.5 Diferencias salariales, año 2010.



Cifras a partir de los censos de población y vivienda. Inegi. Cifras a partir de los censos de población y vivienda. Inegi.

Las diferencias salariales que enfrenta la mujer se dividen en dos efectos: uno debido al ‘precio’ que se otorga al trabajo femenino y el otro a la ‘selección’ de las mujeres de participar en la fuerza laboral; ambas metodologías permiten calcular la dimensión de los dos efectos. En cuanto al efecto ‘precio’ se encontró una subvaloración del trabajo femenino; aunque también se presentan diferencias en la magnitud del efecto para ambas metodologías. Con ambas metodologías las regiones Noroeste y Noreste resultan ser las que presentan menos subvaloración para los dos años de estudio; pero cuando se analizan las regiones más subvaloradas los resultados difieren, ya que de acuerdo con el método paramétrico para el año 2000 fueron las mujeres en la región Occidente, mientras con el método semiparamétrico resultan ser las regiones Golfo y Sur, manteniendo este resultado en el año 2010. Para este último año se aprecian magnitudes relativamente similares, sobre todo en la región Occidente; en general se aprecia una disminución del efecto hacia el año 2010.

A excepción de la región Sur para el año 2000, en el resto de las regiones y para los dos años analizados se presentó selección positiva de las mujeres a participar en la fuerza laboral, es decir, los salarios de las mujeres que trabajan son mayores a los salarios de las mujeres que no trabajan, en términos de retornos. La magnitud de este efecto *selección* es visiblemente mayor con la metodología semiparamétrica, en particular para la región Sur, donde el efecto no fue significativo con el método paramétrico y fue bastante pequeño en el año 2010. Se

aprecia una disminución del efecto, aunque relativamente pequeña, situación que puede estar relacionada con la disminución de la subvaloración del trabajo femenino.

Mediante la metodología paramétrica se identificó discriminación a mujeres que presentan niveles de escolaridad altos en algunos de los sectores, los resultados del método semiparamétrico concuerdan en los sectores inmobiliario, comercio al por mayor, construcción y manufactura, ya que exhiben diferencias salariales no explicadas relativamente altas en el último decil de la distribución

De acuerdo con el método semiparamétrico, a nivel nacional las mujeres enfrentan diferencias salariales adversas en toda la distribución, pero particularmente en el primer decil de la distribución, es decir, las mujeres que presentan los salarios más bajos; concordando con lo anterior, el método paramétrico nos remite que son las mujeres que se encuentran en las ocupaciones cuyo salario promedio es el más bajo, donde ellas se encuentran más discriminadas.

5. Conclusiones

Ambas metodologías permiten integrar las características que de acuerdo con la teoría influyen en las diferencias salariales, de hecho se integraron exactamente las mismas variables en uno y otro método, la restricción se encuentra en la disponibilidad de variables que midan todos los aspectos que menciona la teoría, por ejemplo los aspectos cultural e histórico, aunque la teoría feminista considera que el salario promedio por ocupación e industria captura cuestiones de tipo cultural, la historia y sobre todo aspectos institucionales (Karamessini e Ioakimoglou 2007:40).

Los resultados obtenidos por ambas metodologías a nivel nacional y regional son similares, situación que no puede decirse de los resultados por sector económico.

Los sectores que exhiben diferencias salariales más altas en la parte baja de la distribución son Agricultura, Electricidad, Manufactura, Comercio al por menor y Servicios de apoyo; el

método paramétrico estableció que los sectores Manufactura y Comercio presentaban diferencias salariales no explicadas relativamente más altas, así como concentración de la población femenina subordinada. Además, se evidenció que en esos dos sectores económicos las mujeres son discriminadas en las características *jefatura en el hogar, estatus marital casada, jornada reducida* y en forma particular para el sector *Manufactura* también se presentó discriminación en la ocupación *trabajos artesanales*, otro aspecto es que dichos sectores presentan discriminación en los niveles más bajos de escolaridad.

Por tanto, se puede establecer que existe concordancia entre los resultados obtenidos mediante los dos métodos de análisis, pero aún más importante, que existe evidencia del efecto piso pegajoso, situación que afecta a una cantidad importante de mujeres, ya que el sector *Manufactura* exhibe el porcentaje más alto de concentración de mujeres subordinadas.

Conclusiones

El objetivo general de esta investigación fue analizar las diferencias salariales y la discriminación salarial por género, situación que implica analizar la situación de la mujer en el mercado laboral, de manera particular los salarios que recibe por su trabajo. El área de estudio fue México, pero considerando la heterogeneidad que existe se examinó también desde una perspectiva regional.

Para establecer las condiciones salariales que privan en la fuerza laboral sería necesario observar cada una de las empresas en un lugar y tiempo determinado, lo cual representa una labor difícil de efectuar, por esa razón el análisis tuvo una extensión adicional, por sectores económicos, suponiendo que la situación observada en cada uno de ellos representaba la realidad de cada una de las empresas que los conforman.

A efecto de contrastar las particularidades de los retornos que reciben las mujeres y distinguir si estos persisten a lo largo del tiempo se realizó un ejercicio comparativo para los años 2000 y 2010. Dada la extensión de la investigación en términos de espacialidad se decidió utilizar los microdatos provenientes de los censos de población y vivienda emitidos por el INEGI, en virtud de que permiten comparar resultados a diferentes niveles de desagregación haciendo inferencias estadísticamente válidas.

En la investigación económica la perspectiva de género es relativamente reciente y se vincula con la incorporación cada vez mayor de la fuerza laboral femenina, misma que entre sus particularidades está el afrontar diferencias salariales que apuntan hacia la existencia de discriminación salarial, misma que se define como ‘diferencias en los retornos a las características individuales, mediante el contraste entre el precio que se le asigna al trabajo femenino en oposición al masculino’ (Stiglitz 1973:287; Blau 1989:95; ILO, 2013:15; Wolszczak-Derlacz 2013:437). Se aduce que esto obedece a la existencia de preferencias y gustos por rodearse de personas de ciertas características definidas como no económicas (entre ellos el género del individuo) siendo tales preferencias el motivo por el cual los salarios entre dos grupos difieren (Becker 1957).

Ahora bien, las teorías sobre determinación salarial conciben a hombres y mujeres como iguales, dado que no consideran al género como un factor que influya en el precio del trabajo (Castillon 1950; Ricardo 1985; Smith 1977; Keynes 1943; William 1996), sin embargo la evidencia empírica demuestra que en la práctica existen pagos diferenciados entre hombres y mujeres, situación que se presenta casi en todo el mundo²⁰ y México no es la excepción²¹, a pesar que la Constitución Mexicana (CPEUM) declara en su artículo 123 que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, añadiendo en la fracción VII que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

Como se argumentó a lo largo de este documento, el bien que se esperaría es la igualdad salarial entre hombres y mujeres y en caso de existir desigualdad se esperaría que beneficiara a las mujeres, considerando que ellas se encuentran en una situación de desventaja, particularmente por los roles que desempeñan en la familia, siendo recurrente señalar la división del trabajo en el hogar (Blau 1989). Este trabajo contribuye a identificar las regiones y sectores donde más se presenta el fenómeno de discriminación salarial, lo cual puede ser una guía que encamine las acciones de política en pos de conseguir la igualdad salarial entre iguales.

El análisis se llevó a cabo mediante dos grandes metodologías, una denominada de tipo paramétrico, integrada por tres elementos: 1) el cálculo de la ecuación salarial mediante mínimos cuadrados ordinarios, 2) mediante el método de Heckman (1976 y 1979) el cálculo donde se incluye la corrección del sesgo que se presenta cuando las mujeres muestran ‘selección’ a participar en la fuerza laboral y 3) la descomposición del diferencial salarial mediante Oaxaca – Blinder (1973). La segunda metodología se denomina de tipo ‘semiparamétrica’ integrada por las metodologías DiNardo, Fortin y Lemieux (1996), que

²⁰ Oaxaca 1973; Blinder 1973; Katz, L.F. y K.M. Murphy 1992; Bound, J. y G. Johnson 1992; Chu Ng 1992; Blau, F.D. y L.M. Kahn 1996 y 2003; DiNardo, J., N. Fortin y T. Lemieux 1996; Liu, Meng y Zhang 2000; Monk-Turner y Turner 2001; Ñopo 2003; Fuentes, Palma y Montero 2005; Elder, Goddeeris y Haider 2009; Enamorado, Izaguirre y Ñopo 2009; Chuang y Lin 2009; García y Mendoza 2009; Bernat 2009; Torresano 2009; Barón, J.D. y D. Cobb-Clark 2010; Semykina y Linz 2010; Ñopo, Daza y Ramos 2011

²¹ Steele 1992; Alarcón, D. y T. McKinley 1994; Anderson, J. y D. Dimon 1998; Brown, Pagán y Rodríguez – Oreggia 1999; Pagán y Sánchez 2000; Asgary y Pagán 2004; Jasso y Acevedo 2004; Calónico y Ñopo 2008; Jasso y García 2009; Domínguez y Brown 2010; Popli, G. 2013; Arceo-Gómez y Campos-Vázquez 2014.

permitió estimar la densidad salarial contrafactual femenina, haciendo el cálculo como si ellas presentaran la misma estructura salarial que los hombres, aunado al método Olivetti y Petrongolo (2008), que permite corregir el sesgo de ‘selección’ y Albrecht, Van Vuuren y Vroman (2009) que posibilitó identificar qué parte de las diferencias se deben a retornos en las características individuales. Esta investigación consideró la metodología semiparamétrica como complementaria a la paramétrica y por ende con su utilización se buscó precisar y profundizar en los resultados que la primera metodología arrojó.

Las unidades de observación en la investigación fueron los individuos cuya edad quedó comprendida entre los 16 y 65 años de edad que trabajaran como subordinados, es decir, Empleados u obreros, Jornaleros o peones y Ayudantes; excluyendo a Patrones o empleadores, Trabajadores por cuenta propia y Trabajadores familiares sin pago.

Las características incluidas en la corrección de sesgo por ‘selección’, que influyen de forma positiva en la participación fueron el número de personas en el hogar, la edad, el grado de escolaridad y ser jefe de hogar, su contraparte fueron el número de niños menores de seis años en el hogar, el número de niños cuya edad estaba en el rango de los seis a los 15 años de edad, estar casada y vivir en un área rural.

Respecto a la pregunta de investigación de si ¿Efectivamente el capital humano (escolaridad, experiencia laboral) explica las diferencias salariales? O ¿también se presenta en él pagos diferenciados, es decir, discriminación salarial por género?

La respuesta es que la parte explicada por las características asociadas al capital humano presentan signo negativo (en conjunto), debido a que las mujeres presentan en promedio mayor escolaridad que los hombres, aunque la experiencia laboral si es explicada por una mayor dotación promedio en hombres; además se encontró discriminación principalmente en los niveles de escolaridad más altos y en los más bajos, situación que afecta a las mujeres y que se presenta en catorce de los veinte sectores económicos. Por tanto, se rechaza la hipótesis que plantea:

Una parte importante de las diferencias salariales se explica por una menor dotación en características asociadas al capital humano que exhiben las mujeres en comparación a los promedios que ostentan los hombres.

Dicho resultado contradice la teoría neoclásica respecto a que las mujeres perciben un pago menor que los hombres por presentar menores niveles de inversión en capital humano. Estos resultados abonan en la caracterización de la participación femenina, al encontrar mayor discriminación en los niveles de escolaridad más bajos y en los más altos.

Respecto a la pregunta de ¿Cuál es la dimensión de las diferencias salariales no explicadas por sector económico y región?

La dimensión de las diferencias salariales no explicadas se visualiza en los cuadros 3.4 y 3.5, respectivamente a nivel regional y por sectores económicos, pero puede decirse que no se encontró un patrón generalizado entre el grado de concentración femenina en los sectores económicos y las diferencias salariales no explicadas, pero si se visualiza que dos de los cuatro sectores económicos que concentran mujeres subordinadas presentan altas diferencias salariales no explicadas, específicamente en los sectores Manufactura y Comercio al por menor. A nivel de ocupaciones se visualiza el mismo patrón, ya que, aunque en dos de las cuatro ocupaciones que más concentran mujeres subordinadas presentan diferencias salariales altas (*Trabajadores auxiliares en actividades administrativas* y *Profesionistas y Técnicos*), es en sectores donde las mujeres muestran la menor participación, a saber, los sectores Construcción y Minería. Por tanto, no se puede rechazar por completo la hipótesis que dice:

Las diferencias salariales (promedio) no explicadas son más altas en los sectores económicos donde las mujeres presentan mayor concentración, siendo ellas discriminadas en ocupaciones que también presentan la característica de concentración femenina.

Estos resultados nos remiten al *modelo de concentración* que plantea que aquellas ocupaciones e industrias donde las mujeres estén concentradas verán reducido su salario promedio, situación que se cumplió cuando se analizaron los salarios promedio observados, sin embargo, habría que matizar que dicha situación no obedece a que se discrimina por concentrarse en una ocupación o industria, ya que no es generalizable; habría que plantear, de forma arriesgada, que la excepción son los sectores enfocados a servicios.

Respecto a la pregunta de si ¿Disminuyeron, decrecieron o permanecieron sin cambio aparente las diferencias salariales no explicadas entre los años 2000 y 2010?

Los resultados permiten afirmar que las diferencias salariales no explicadas entre los dos años de estudio no presentaron cambios que apunten en una sola dirección; a nivel nacional y en la mayoría de las regiones se presentó descenso, a excepción de las regiones Centro y Sur que exhibieron aumento. A nivel de sectores económicos la mayoría exhibe disminución, la excepción fueron los sectores Comercio al por mayor, Servicios financieros, Servicios inmobiliarios, Corporativos y Servicios de Salud, y el sector Servicios educativos no presenta cambio aparente.

Relacionando dichos resultados y suponiendo que las diferencias salariales no explicadas equivalen a la discriminación salarial por género, no se podría concluir que el planteamiento de Becker (1957) se cumple, específicamente en cuanto a que la discriminación por ser costosa desaparecerá.

Respecto a la pregunta de ¿Qué características presentan las mujeres perjudicadas por discriminación salarial por género en los diferentes sectores económicos y regiones?

Se encontró que el parámetro asociado al estatus conyugal *casada* muestra un signo positivo, lo que se traduce en que las mujeres casadas reciben por esa característica un pago mayor que el que reciben las mujeres con estatus conyugal *soltera*, sin embargo, las mujeres casadas se ven discriminadas, ya que el parámetro asociado es menor al que presentan los hombres, situación que se percibió en las regiones Noroeste, Altiplano, Occidente y Centro para los dos años de estudio y la región Noreste en el año 2000; a nivel de sectores económicos la situación se presenta en *Otros servicios, Servicios de esparcimiento, Servicios de apoyo, Corporativos, Comercio al por menor y Manufactura*, en ambos años de estudio. Es decir, las mujeres casadas se ven discriminadas en los sectores económicos donde ellas participan preponderantemente, con excepción del *Sector Educación*.

Las mujeres jefas presentan discriminación por ese concepto de forma general a nivel de sector económico, excepto en el sector Agricultura a nivel nacional y en dos de las regiones, la excepción fueron las regiones Altiplano, Occidente, Centro, Sur y Golfo, en el año 2010, en el resto se presentó discriminación.

Los parámetros asociados a la jornada laboral que desempeña la mujer se caracteriza por presentar un parámetro mayor en la jornada laboral definida como *reducida* en comparación con las jornadas definidas como *normal* y *extraordinaria*, sin embargo, se observa discriminación por esta característica de forma general, es decir, a nivel nacional regional y sectorial. Considerando éstos últimos resultados se pudiera concluir que se rechazan dos de las siguientes hipótesis, ya que en la primera no se rechaza del todo:

Las mujeres casadas reciben menor pago que las solteras y que los hombres. Pero las mujeres jefas de hogar reciben un pago equiparable al de los hombres jefes de hogar. Además, las mujeres que desarrollan una jornada de tipo reducida perciben menor pago que quienes trabajan una jornada normal o extraordinaria.

Los planteamientos en torno a la participación en la fuerza laboral de mujeres casadas son en el sentido de que ellas, al considerar su ingreso salarial como un complemento del salario de su cónyuge aceptarán pagos inferiores a los pagos que aceptan las mujeres solteras y que los hombres, sin embargo, lo primero no se cumple, pues las mujeres casadas perciben mayor salario que las solteras, estableciendo por tanto que las diferencias salariales no explicadas obedecen a discriminación, además no se comprueba del todo el planteamiento mencionado.

Las mujeres que desempeñan el papel de jefatura en el hogar deberían percibir un salario similar al que perciben los hombres, dado que se supone son quienes aportan de forma principal al hogar, sin embargo, también se les discrimina.

También hay planteamientos que consideran que las mujeres aceptarían un pago inferior a cambio de trabajar pocas horas, sin embargo, los resultados refutan dicha situación, ya que quienes desempeñan tales jornadas reciben un pago mayor que quienes desempeñan jornadas normal y extraordinaria. No obstante, no se cumple el planteamiento, las mujeres también son discriminadas por esa característica. Estas tres últimas variables están más relacionadas con la teoría de la división del trabajo en el hogar.

En cuanto a la pregunta de si ¿Se visualiza algún patrón entre el capital productivo y humano y las diferencias salariales no explicadas?

Puede señalarse que los sectores económicos Comercio, Servicios y Manufactura se caracterizan por presentar tasas altas de capital productivo y los mayores niveles de capital humano, a la vez que las diferencias salariales no explicadas también son altas, además al comparar el capital productivo con la tasa de concentración de la fuerza laboral se relacionan también con dichos sectores. Estos resultados permiten rechazar la siguiente hipótesis:

Los sectores que presentan mayor capital productivo y humano exhiben menores brechas salariales no explicadas, y viceversa.

Se consideró inicialmente que si los sectores económicos ostentaban mayor capital productivo y humano se preocuparían por capacitar a sus trabajadores, con independencia del género, lo cual resultaría en menores diferencias no explicadas en sectores con esas características; nuevamente, considerando la teoría de capital humano, de que ellas presentan menores promedios. Sin embargo, la situación parece ser otra, que bien pudiera existir cierto poder de negociación cuando es la fuente principal de empleo, permitiendo la utilización de estrategias en beneficio de los rendimientos del capital mediante prácticas discriminatorias.

Ahora bien, retomando la pregunta de ¿Cuál es la dimensión de las diferencias salariales no explicadas por sector económico y región?

Los resultados para el año 2010, a nivel regional reflejan diferencias salariales no explicadas que representaban entre 7% y 16.7% menos de pago recibido por las mujeres en comparación con el recibido por los hombres y ya que existe selección positiva, los porcentajes se ubicaban entre 14% y 29.9%. Para el mismo año, las regiones que exhibieron mayores diferencias salariales en la parte baja de la distribución fueron las regiones Golfo, Sur, Occidente y Altiplano, mientras que los sectores que exhibieron mayores diferencias salariales en la parte alta de la distribución fueron sectores Minería, Servicios de Salud, Servicio de alojamiento y Otros servicios. Esta información no permite rechazar completamente la hipótesis:

Las diferencias salariales no explicadas difieren entre regiones, siendo mayores en la parte baja de la distribución salarial para regiones que exhiben porcentajes de participación relativamente bajos; pero además serán mayores en la parte alta de la distribución salarial para sectores con sobre representación femenina en la ocupación Funcionarios o Jefes.

Ya que a nivel regional si corresponde a lo planteado, considerando que el porcentaje de mujeres subordinadas con respecto a la población de 16 a 65 años fue respectivamente de 21.86%, 14.61%, 25.18% y 22.87% en las regiones Golfo, Sur, Occidente y Altiplano, mientras que en las regiones Noroeste, Noreste y Centro los porcentajes fueron 32.23%, 30.59% y 29.05% respectivamente. Por tanto, se percibe un vínculo entre las tasas de participación relativamente bajas y las diferencias salariales no explicadas más altas en la parte baja de la distribución. El planteamiento que corresponde a los sectores no se cumple, ya que las mujeres funcionarias y jefes están sobre representadas en los sectores Servicios inmobiliarios, Corporativos, Servicios educativos y Servicios de salud, es decir, sólo se cumple para éste último. El planteamiento de dicha hipótesis consideró la heterogeneidad económica que caracteriza al país, concibiendo disimilitudes en las diferencias salariales no explicadas entre las regiones, considerando que la decisión de participación se relaciona con las condiciones de empleo, esto es una mayor participación se relaciona con mejores oportunidades, i.e. menor discriminación. Para el caso de los sectores se contempló que la evidencia empírica existente señala la existencia de efectos denominados *piso pegajoso* y *techo de cristal* a los cuales se enfrenta la mujer.

Comparando los resultados obtenidos con el método paramétrico y los obtenidos con el semiparamétrico, a nivel nacional y regional se perciben bastante similares, lo cual no se observa a nivel de sectores económicos; la diferencia estriba en que a nivel nacional y regional las variables del método paramétrico fueron significativas, pero a nivel de sectores no sucedió así, incluso en algunos de los sectores se perdió representatividad, principalmente en la variable categórica *ocupación*, situación que no se percibe en la metodología semiparamétrica, aunque no son comparables, dado que la metodología difiere, pues el método paramétrico es mediante mínimos cuadrados ordinarios y el semiparamétrico integra factores de ponderación, obtenidos mediante modelos probit. A efecto de obtener resultados más adecuados en el método paramétrico sería necesario diseñar un modelo *ad hoc* a las características promedio que presenta cada uno de los sectores económicos. Sobre este punto el método semiparamétrico presenta ventajas respecto al paramétrico, al no depender de supuestos e integrar factores de ponderación que no crean el problema encontrado en el método paramétrico.

Uno de los objetivos de esta investigación fue identificar aquellas características en las que se da un pago diferenciado en contra de las mujeres, es decir, discriminación salarial por género, lo cual fue posible mediante el método paramétrico, aunque con la restricción de que los resultados son en promedios; por ejemplo se encontró que la característica relacionada con la escolaridad muestra discriminación en los niveles más bajos y más altos y en ciertos sectores económicos, sin embargo cubrir este objetivo queda fuera del alcance del método semiparamétrico, por tanto sobre este punto el método paramétrico presenta más ventaja. En cuanto a la metodología semiparamétrica, la principal ventaja es observar las diferencias salariales a lo largo de la distribución.

Se puede concluir sobre este aspecto que las metodologías empleadas no son rivales, ya que cada una muestra ventajas, de hecho la decisión de integrar ambas derivó de complementar los resultados, por lo que se puede sugerir análisis posteriores que integren ambas para casos más específicos, por ejemplo, el análisis del sector manufactura, ya que es el sector que más concentra empleados (con una participación equitativa por género) y considerar aquellas regiones que presenten coeficientes de localización similares o mayores al nacional, es decir que la especialización de la región este basada en el sector manufactura.

Bibliografía

- Abaroa, E.G. *Historia Breve Del Mercado De Trabajo: De Los Origenes a J. M. Keynes*. Ecobook, 2009.
- Aboites, Gailberto, H.R. Ramírez. "La construcción del dato, por ejemplo de la variable hogar, en el censo de población y vivienda" en Manrique, G.A., N.P. Sisto "Manejo de las bases de datos y la construcción de indicadores Socioeconómicos. Universidad Autónoma de Coahuila. Diciembre de 2014. 52-87
- Abramo, Laís, Molly Pollack, and María Elena Valenzuela. "Equidad De Género En El Mundo Del Trabajo En América Latina. Avances Y Desafíos 5 Años Después De Beijing." (2000).
- Alarcón, Diana, and Terry McKinley. "Gender Differences in Wages a Human Capital: Case Study of Female and Male Urban Workers in Mexico from 1984 to 1992. ." *Frontera Norte* 6, no. 12 (julio - diciembre de 1994 1994): 41-50.
- Albrecht, James, Anders Bjorklund, and Susan Vroman. "Is There a Glass Ceiling in Sweden?". *Journal of Labor Economics* 21, no. 1 (2003).
- Anderson, Joan B., and Denise Dimon. "Married Women's Labor Force Participation in Developing Countries: The Case of Mexico." *Estudios Económicos* 13, no. 1 (25) (1998): 3-34.
- Arceo-Gómez, Eva O., and Campos-Vázquez Raymundo M. "Evolución De La Brecha Salarial De Género En México." *El Trimestre Económico* LXXXI, no. 323 (Julio-Septiembre de 2014 2014): 619-53.
- Arena, S.Z. (1996). *Cómo aprender economía: conceptos básicos*, Limusa.
- Arrow, Kenneth. "The Theory of Discrimination." *Princeton University* (1971): 1-37.
- Arulampalam, Wiji, Alison Booth, and Mark L. Bryan. "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution." *Centre for Economic Policy Research, Research School of Economics, Australian National University*, no. 510 (Jan, 2007 2007): 163-86.
- Asgary, Nader, Pag xe, Jos n, and A. "Relative Employment and Earnings of Female Household Heads in Mexico, 1987-1995." *The Journal of Developing Areas* 38, no. 1 (2004): 93-106.
- Ayala, José, and José Blanco. *El Nuevo Estado Y La Expansión De Las Manufacturas. México, 1877 – 1930. En Desarrollo Y Crisis De La Economía Mexicana: Ensayos De Interpretación Histórica*. Fondo de Cultura Económica, 1992.
- Bank, World. "Mujeres Tienen Menos Probabilidades Que Hombres De Participar En El Mercado Laboral En La Mayoría De Los Países." In, *El Banco Mundial* (2012).
- Barón, Juan D., and Deborah A. Cobb-Clark. "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis*." *Economic Record* 86, no. 273 (2010): 227-46.
- Barth, Erling, and Harald Dale-Olsen. "Monopsonistic Discrimination, Worker Turnover, and the Gender Wage Gap." 3930 (2009).
- Bauer, Thomas K., and Mathias Sinning. "Blinder-Oaxaca Decomposition for Tobit Models." *Institute for the Study of Labor (IZA) IZA Discussion Papers*, no. 1795 (2005/Oct).
- Becker, G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, 1994.
- Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, 1957.
- . "A Theory of the Allocation of Time." *The Economic Journal* 75, no. 299 ((Sep., 1965) 1965): 493-517.

- Bernat Díaz, Luisa Fernanda. "¿Quiénes Son Las Mujeres Discriminadas?: Enfoque Distributivo De Las Diferencias Salariales Por Género." *Universidad Icesi, Borradores de Economía y Finanzas* (2009): 1-32.
- Blair, John P. *Urban and Regional Economics*. Irwin, 1991.
- Blau, Francine D, and Lawrence M Kahn. "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison." *Economica* 63, no. 250 (1996): S29-S62.
- Blau, Francine D. "Gender." In *Social Economics: The New Palgrave*, edited by J. Eatwell, M. Milgate and P. Newman. 297. Great Britain: Norton, 1989.
- Blinder, Alan S. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources* 8, no. 4 (1973): 436-55.
- Boraz, Fernando, and Cecilia Robano. "Brecha Salarial En Uruguay." *Revista de análisis económico* 25 (2010): 49-77.
- Bound, John, and George Johnson. "Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations." *The American Economic Review* 82, no. 3 (1992): 371-92.
- Braverman, H. "La Estructura De La Clase Trabajadora Y Sus Ejércitos De Reserva" ". In *El Mercado De Trabajo: Teorías Y Aplicaciones (1983)*, edited by L. Toharia. Alianza Universidad Textos, Madrid, 1974.
- Brown, Cynthia J., Jose A. Pagan, and Eduardo Rodriguez-Oreggia. "Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico." *Industrial and Labor Relations Review* 53, no. 1 (1999): 123-35.
- Calónico, Sebastian, and Hugo Ñopo. "Gender Segregation in the Workplace and Wage Gaps: Evidence from Urban Mexico 1994-2004." *Research Department Publications*, no. 4579 (2008).
- Cameron, A.C., and P.K. Trivedi. *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press, 2005.
- Cantillon, R., and R. van den Berg. *Richard Cantillon's Essay on the Nature of Trade in General: A Variorum Edition*. Taylor & Francis, 2015.
- Carciofi, R. *Salarios Y Política Económica*. CEPAL Buenos Aires, 1986.
- Castillo, Sergio. "Evaluación Del Desempeño Económico De La Región Sur De México, 2003 - 2010." Universidad Autónoma de Coahuila, 2012.
- Collins, R. *La Sociedad Credencialista*. Ediciones Akal, 1989.
- CONOCER. "Consejo Nacional De Normalización Y Certificación De Competencias Laborales, México." <http://www.conocer.gob.mx/>.
- Cotton, Jeremiah. "On the Decomposition of Wage Differentials." *The review of Economics and Statistics* 70, no. 2 (1988): 236-43.
- Christofides, Louis N., Alexandros Polycarpou, and Konstantinos Vrachimis. "Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' in Europe." *Labour Economics* 21 (2013): 86-102.
- Chuang, H. L., and E.S. Lin. "The Role of Industry in the Gender Wage Gap: Evidence from Taiwan." *Working Paper* (2009).
- Del Río, Coral, Carlos Gradín, and Olga Cantó. "Pobreza Y Discriminación Salarial Por Razón De Género En España." *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública* 184, no. 1/2008 (2008): 67-98.
- Delgadillo, Juana, Gilberto Aboites, and Nora Garro. "Segregación Ocupacional En La Industria Metal Mecánica, 2000-2010." Universidad Autónoma de Coahuila, 2012.
- DiNardo, John, Nicole M Fortin, and Thomas Lemieux. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach." *Econometrica* 64, no. 5 (1996): 44.

- Dirven, Martine, Rafael Echeverri, Cristina Sabalain, David Candia Baeza, Sergio Faiguenbaum, Adrián G. Rodríguez, and Carolina Peña. "Hacia Una Nueva Definición De "Rural" Con Fines Estadísticos En América Latina," In, (2011-05).
- Edwards, Richard, Michael Reich, David M. Gordon, and Harvard University. *Labor Market Segmentation*. D.C. Heath, 1975.
- Elder, Todd E., John H. Goddeeris, and Steven J. Haider. "Unexplained Gaps and Oaxaca-Blinder Decompositions." *Labour Economics* 17, no. 1 (2010): 284-90.
- Enamorado, Ted, Ana Carolina Izaguirre, and Hugo Ñopo. "Gender Wage Gaps in Central American Countries: Evidence from a Non-Parametric Approach." *Inter-American Development Bank Working Papers Series No. 111* (2009): 1-32.
- Estrada, G., and L.M. Schneider. *Obras Completas*. Siglo Veintiuno Editores, 1988.
- Florence, P. "A Statistical Contribution to the Theory of Women's Wages." *The Economic Journal* 41, no. 161 (1931): 19-37.
- Flores, A.D. *Modelos Interregionales De Insumo Producto De La Economía Mexicana*. 2015.
- Fuentes, Jeanette, Amalia Palma, and Rodrigo Montero. "Discriminación Salarial Por Género En Chile: Una Mirada Global." *Estudios de Economía. University of Chile, Department of Economics* 32, no. 2 Year 20 (2005): 133-57.
- García Bermudez, Karina Jazmin, and Jorge Eduardo Mendoza Cota. "Discriminación Salarial Por Género En México." *Revista Latinoamericana de Economía* 40, no. 156 (2009): 77-99.
- Gardeazabal, Javier, and Arantza Ugidos. "Gender Wage Discrimination at Quantiles." *Journal of Population Economics* 18, no. 1 (2005): 165-79.
- Greene, W.H. *Econometric Analysis*. Prentice Hall, 1997.
- Gutiérrez de MacGregor, María Teresa. "Desarrollo Y Distribución De La Población Urbana En México ". *Investigaciones Geográficas (Mx)* 50 (abril, 2003): 77-91.
- Heckman, James J. "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models." *National Bureau of Economic Research, Inc NBER Chapters* (1976): 475 - 92.
- . "Sample Selection Bias as a Specification Error (with an Application to the Estimation of Labor Supply Functions)." *Econometrica* 47, no. 1 (Jan., 1979): 153-61.
- Hernández, Pedro J. "Análisis Empírico De La Discriminación Salarial De La Mujer De España." *Investigaciones Económicas XIX* (1995): 195-215.
- Hirsch, Boris. "The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer–Employee Data for Germany." *Economics Letters* 119, no. 3 (2013): 348-50.
- ILO. "Time for Equality at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General." 2013.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. "Banco De Información Económica (Bie)." (2012).
- . "Censo De Población Y Vivienda 2000." 2000.
- . "Censo De Población Y Vivienda 2010." 2010.
- . "Clasificación Única De Ocupaciones." (2010).
- . "Pibef (Producto Interno Bruto De Entidades Federativas) Del Bie (Banco De Información Electrónica)." 2003.
- . "Sistema De Clasificación Industrial De América Del Norte, (Scian).", 2007.
- Jasso, Irma Martínez, and Gloria J. Acevedo Flores. "La Brecha Salarial En México Con Enfoque De Género, Capital Humano, Discriminación Y Selección Muestral." *Ensayos Revista de Economía. Universidad Autonoma de Nuevo Leon, Facultad de Economía* 0, no. 2 (2002): 43-80.

- Karamessini, Maria, and Elias Ioakimoglou. "Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition." *Feminist Economics* 13, no. 1 (2007/01/01 2007): 31-66.
- Katz, Lawrence F., and Kevin M. Murphy. "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors." [In eng]. *Quarterly Journal of Economics* 107 (1992): 35-78.
- Keynes, J.M. *Teoría General De La Ocupación, El Interés Y El Dinero*. Aosta, 1997.
- Larrañaga Sarriegui, Mercedes "Análisis Teóricos De La Desigualdad." In, (2011): 33. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf>.
- Legislativo, Dirección General de Proceso. "Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos." Diario Oficial de la Federación, 1916.
- Liu, Pak-Wai, Xin Meng, and Junsen Zhang. "Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy." [In English]. *Journal of Population Economics* 13, no. 2 (2000): 331-52.
- Lugo, J.A.Y. (2004). *Introducción a la economía*, Plaza y Valdés.
- Machado, José A. F., and José Mata. "Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression." *Journal of Applied Econometrics* 20, no. 4 (2005): 445-65.
- Mangas, Lorenzo Escot, José A. Fernández, A. Hernández, Miguel Infestas, and Tania Martínez. "Discriminación Salarial De Género En El Mercado Laboral Español: Un Análisis Comparativo Por Comunidades Autónomas." *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* 7 (Abril, 2008 2008): 48.
- Mankiw, N. G. (2007). *Macroeconomía*, 6ª ed, Antoni Bosch Editor, S.A.
- Marshall, A. (2016). *Principles of Economics: Eight Edition Complete and Unabridged*, CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Massey, Douglas S., and Nancy A. Denton. "The Dimensions of Residential Segregation." *Social Forces* 67, no. 2 (1988): 281-315. McCann, P. *Urban and Regional Economics*. Oxford University Press, 2001.
- México. *Ley De Seguro Social Con Reglamentos Y Reformas*. Editorial Información Aduanera de Mexico, 1957.
- . "Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos." edited by H. Congreso de la Unión. Cámara de diputados LXI Legislatura 2012.
- . "Ley Federal Del Trabajo." edited by Congreso de la Unión, 2007.
- Mincer, Jacob. "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply." *NBER Chapters* (1962): 63-106.
- . *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press, 1974.
- Monk-Turner, Elizabeth, and Charlie G. Turner. "Sex Differentials in Earnings in the South Korean Labor Market." *Feminist Economics* 7, no. 1 (2001): 63-78.
- Mysíková, Martina. "Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries." *Prague Economic Papers, University of Economics, Prague* 2012, no. 3 (2012): 328-46.
- Neumark, David. "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources* 23, no. 3 (Summer 88 1988): 279.
- Newell, S., M. Robertson, H. Scarbrough, and J. Swan. *Managing Knowledge Work*. Palgrave Macmillan, 2002. Ng, Ying Chu, G. Psacharopoulos, Z. Tzannatos, and World Bank. *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. World Bank, 1992.
- Nicholson, W. (2005). *Teoría microeconómica. Principios básicos y ampliaciones*, Thomson.

- Ñopo, Hugo. "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps." *Middlebury College Working Paper Series no. 0406* (2003).
- Ñopo, Hugo, Nancy Daza, and Johanna Ramos. "Gender Earnings Gaps in the World." *Institute for the Study of Labor (IZA)*, no. 5736 (2011).
- Oaxaca, Ronald. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14, no. 3 (Oct., 1973 1973): 693-709.
- OIT. "C138 - Convenio Sobre La Edad Mínima." In 138, edited by Organización Internacional del Trabajo (OIT). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138,173.
- Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo. "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps." *Journal of Labor Economics, University of Chicago Press* 26, no. 4 (2008): 621-54.
- Pagan, Jose A., xe, and Susana M. Sánchez. "Gender Differences in Labor Market Decisions: Evidence from Rural Mexico." *Economic Development and Cultural Change* 48, no. 3 (2000): 619-37.
- Pérez Camarero, Santiago , and María José Calderón Milán. "Las Diferencias Por Género En El Mercado De Trabajo Español: Una Década a Examen." *Ministerio de igualdad. estudios e investigaciones* (2007): 311.
- Piore, M. "Notas Para Una Teoría De La Estratificación Del Mercado De Trabajo." In *El Mercado De Trabajo: Teorías Y Aplicaciones.*, edited by L. (comp.) (1983) TOHARIA. Alianza Universidad Textos, Madrid., 1975.
- Popli, Gurleen K. "Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach." *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 176, no. 2 (2013): 295-319.
- Prades, J.L.P., and J.C. Morató. *Economía De Los Gastos Sociales*. Universidad de Murcia, 1992.
- Rawls, J. *Teoría De La Justicia*. Fondo de Cultura Económica, 2012.
- Rawls, J., and S.R. Freeman. *Collected Papers*. Harvard University Press, 1999.
- Reynolds, Lloyd G. "Economía Laboral Y Relaciones De Trabajo." *Fondo de Cultura Económica* Segunda edición (1984).
- Ricardo, D. *On the Principles of Political Economy, and Taxation*. John Murray, 1821.
- Robinson, J., and E. Constantine. *Economía De La Competencia Imperfecta*. Martínez Roca, 1973.
- Semykina, Anastasia, and Susan J. Linz. "Analyzing the Gender Pay Gap in Transition Economies: How Much Does Personality Matter?". *Human Relations* 63, no. 4 (2008): 447-69.
- Silverman, B.W. *Density Estimation for Statistics and Data Analysis*. Taylor & Francis, 1986.
- Smith, A. *Riqueza De Las Naciones / Wealth of Nations*. Longseller S.A., 2004.
- Steele, D. "Women's Participation Decisions and Earnings in Mexico." In *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, edited by G. and Tzannatos Psacharopoulos, Z., 339-48: World Bank, 1992.
- Stiglitz, J.E. "Approaches to the Economics of Discrimination." *American Economic Review* 63, no. 2 (1973): 287-95.
- Stiglitz, J. E. and C. E. Walsh (2009). *Microeconomía*, Ariel.
- Stiglitz, J.E., M.E. Rabasco, and L. Toharia. *La Economía Del Sector Público*. Antoni Bosch, 2002.
- Torresano Melo, Daniel Iván. "Análisis Empírico De La Discriminación Salarial Por Género Y Etnia En El Ecuador En El Año 2008." 2009.
- Wilensky, H.L., and Berkeley. Institute of Industrial Relations University of California. *Women's Work: Economic Growth, Ideology, Structure*. Institute of Industrial Relations, University of California, 1968.

- Williams, R. M.; and R. E. Kenison. "The Way We Were? Discrimination, Competition, and Inter-Industry Wage Differentials in 1970." *Review of Radical Political Economics* 28, no. 2 (1996): 1-32.
- Wolszczak-Derlacz, Joanna. "Mind the Gender Wage Gap – the Impact of Trade and Competition on Sectoral Wage Differences." *The World Economy* 36, no. 4 (2013): 437-64.
- Zavala, S.A., and E. Trabulse. *Estudios Acerca De La Historia Del Trabajo En Mexico: Homenaje Del Centro De Estudios Historicos a Silvio Zavala*. Books on Demand, 1988.

Anexos

Cuadro A1.1 Resumen de trabajos revisados sobre evidencia empírica de Discriminación Salarial por Género, que abarcan el período 1973-2013

| Autor y Año | Temporalidad | Espacialidad | Nivel de análisis | Ecuación | Discriminación | Hallazgos |
|-------------------------------|-------------------|--|--|--|--|---|
| <i>Bauer y Sinning (2005)</i> | 2004 | Alemania | Variable dependiente censurada, mediante modelo Tobit | Forma Reducida | Oaxaca - Blinder (1973). | La mayor parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres son atribuibles a características observables. |
| <i>Bernat (2007)</i> | 2000, 2003 y 2006 | Colombia | Características Socioeconomicas de los discriminados, mediante el cálculo de curvas de discriminación considerando salarios individuales | Minceriana | Oaxaca - Blinder (1973), (Heckman, 1979), Del Rio, Gradín y Cantó (2004) y Foster, Greer y Thorbecke(1984) | Diferencial no explicado 2000 15.57%, 2003 22.37% y 2006 22.73%. Mayor impacto lo reciben las mujeres universitarias, en ocupaciones profesionales y técnicas, con más de 7 años de experiencia, en los sectores de servicios, comercio, restaurantes, hoteles y manufactura. |
| <i>Blau y Kahn (1996)</i> | Entre 1985 y 1989 | Austria, Alemania, Hungría, Suiza, Reino Unido, Noruega, Estados Unidos, Suecia, Australia, Italia | Ingresos Específicos. Estructura Salarial general. Políticas e Instituciones fijadores de los salarios | Forma Reducida con Tipo de Jornada laboral | Método de descomposición de diferenciales demográficos de Juhn et al. (1991). | Desigualdad salarial y descentralización de fijación de salarios generalmente asociados con altas brechas por género |
| <i>Blinder (1973)</i> | 1968 | Estados Unidos | Circunstancias de nacimiento y Circunstancias Socioeconómicas | Forma reducida / Forma Estructural | Técnica de descomposición del diferencial salarial | 2/3 de la discriminación es directamente de los mercados de trabajo (ocupaciones peor pagadas) y 1/3 se debe a la situación laboral y la antigüedad laboral |
| <i>Calónico y Ñopo (2008)</i> | 1994 - 2004 | México | Segregación Ocupacional y Brecha Salarial | No requerida | Metodología Matching | Eliminación de segregación vertical por género reduciría en 5 puntos porcentuales las brechas salariales y la eliminación de la segregación horizontal disminuiría las brechas en 6 puntos porcentuales |

| Autor y Año | Temporalidad | Espacialidad | Nivel de análisis | Ecuación | Discriminación | Hallazgos |
|---|---------------------|---------------------|---|---|--|--|
| <i>Chen et al. (2012)</i> | 2004 | China | Sector Manufacturero. Diferencias en productividad, intensidad de capital | Estructural | Dong and Zhang (2009) | Se encontró una alta discriminación en las empresas nacionales, las diferencias salariales en las empresas de exportación y de IED se explican por una menor productividad femenina y segregación en tareas de baja tecnología y bajo salario. |
| <i>Chuang y Lin (2009)</i> | 1978-2003 | Taiwan | Entre género por industria | Minceriana | Wolff (1995), Horrace y Oaxaca (2001), y Lin (2007b) | Los diferenciales salariales son más altos entre mujeres por industria, que entre hombres. La parte no explicada es del 71.03% para el 2003. La brecha salarial fue del 0.25 |
| <i>Chu Ng, Yin en Psacharopoulos y Tzannatos (1992)</i> | 1985 | Argentina | General | Minceriana | Oaxaca (1973) y Heckman (1979) | Diferencial salarial del 35% del cual no se explica el 74% |
| <i>Del Río et al. (2008)</i> | 2001 | España | Por deciles de ingreso. Con indicadores de pobreza por grupos de individuos | Forma Reducida | Jenkins (1994) discriminación salarial de forma individual. Por deciles de ingreso | Discriminación de .84 en el primer decil de ingresos y .06 en el último |
| <i>Del Río, Gradín, Cantó (2011)</i> | 1995 | España | Tipo de mercado de referencia (internacional, nacional o local). Techo de Cristal y Suelo pegajoso. | Forma Estructural | Regresión por cuantiles. Juhn et al. (1991) | Mujeres con salarios más bajos registran mayor nivel de discriminación que las de niveles de salarios más altos |
| <i>Domínguez y Brown (2010)</i> | 2001 | México | Sector Industrial | Modelo Mínimos cuadrados generalizados factibles (MCGF) | Modelo de panel econométrico | Efectos negativos de la orientación hacia exportaciones, tanto en salarios de hombres como de mujeres; las mujeres pierden más tanto en términos absolutos como relativos |
| <i>Elder, Goddeeris y Haider (2009)</i> | 1985 y 2001 | Estados Unidos | Inclusión de una variable indicadora de grupo | Forma Reducida | Oaxaca - Blinder - Neumark | Corrigiendo por sesgo de variables omitidas lleva a una parte no explicada demasiado pequeña. Se encontró una brecha salarial de .285 y una brecha no explicada de 23.3% |

| Autor y Año | Temporalidad | Espacialidad | Nivel de análisis | Ecuación | Discriminación | Hallazgos |
|---|--------------------------------------|---|---|-------------------|---|--|
| <i>Enamorado, Izaguirre y Ñopo (2009)</i> | Mediados de 1990 a mediados del 2000 | Costa Rica, Honduras, Nicaragua y El Salvador | Rural - Urbano | No requerida | Metodología Matching | La parte no explicada es más pronunciada entre los individuos más pobres. Las mujeres se enfrentan con barreras al acceso a ciertos perfiles de capital humano. Las brechas son Costa Rica - 2.9%, El Salvador 14.3%, Honduras 2.6% y Nicaragua 2.6%. Las Brechas no explicadas son Costa Rica 12.2%, El Salvador 20.5%, Honduras 12.3% y Nicaragua 16.4%. |
| <i>Escot et al. (2006)</i> | 2000 | Comunidades Autónomas Españolas | 84 variables | Forma Estructural | Técnica de descomposición Oaxaca - Blinder y Heckman para sesgo de selección. Gardeazábal y Ugidos (2002) para restricción de identificación, | Una media de discriminación del .52 y una media del porcentaje en que debería aumentar los salarios promedio de las mujeres del 15% |
| <i>Fuentes, Palma y Montero (2005)</i> | 1990 y 2003 | Chile | General | Minceriana | Técnica de descomposición Oaxaca - Blinder y Técnica de Descomposición Oaxaca - Ransom (con corrección por sesgo de selección) | Existe una brecha salarial del 10.27% para el 2003, corrigiendo para sesgo de selección, las mujeres perciben 27.5% menos salario que los hombres (favoritismo 13.2% y discriminación 14.3%). Sin embargo, la discriminación ha ido en descenso. |
| <i>García, Hernández y López-Nicolás (2001)</i> | 1991 | España | Esquema conceptual de regresión por cuantiles de la distribución salarial. Elección educacional y decisión de participación de la mujer | Forma reducida | Kuhn: Rendimientos a características no observadas. Variable instrumental para educación | El piso salarial del 50% de los mejor pagados (hombres) ganan 12% más en comparación al piso salarial del 50% de las mejor pagadas (mujeres), con un 90% de diferencia no explicada |
| <i>García y Mendoza (2009)</i> | 2006 | México - 3 regiones (Norte, Centro y Sur) | General | Reducida | Oaxaca - Blinder (1973). | En el ámbito nacional la brecha salarial es del .2631, con una discriminación es del .124 en contra de las mujeres. En la región Norte de .07, Región Centro .112 y Región Sur .183 |

| Autor y Año | Temporalidad | Espacialidad | Nivel de análisis | Ecuación | Discriminación | Hallazgos |
|---|---------------------|--|---|--|--|--|
| <i>Hirsch (2013)</i> | 2008 | Alemania | Gerentes y sub-gerentes en plantas del sector privado | Forma Estructural | Efectos fijos de celulas de trabajo (job-cell) para tratar la segregación ocupacional | Constata la importancia de que las mujeres se desempeñen en puestos de dirección como medio de reducción de desigualdad salarial. |
| <i>Karamessini y Ioakimoglou (2007)</i> | 1995 | Grecia | Perspectivas Marxista y Feminista | Forma Estructural y Ecuación de salario individual | Oaxaca-Blinder (1973) vs. Brown-Moon-Zoloth (1980), Tasa promedio de beneficios entre industrias | Discriminación a través de la estructura salarial (infravaloración del trabajo de la mujer) por ocupaciones e industrias. Discriminación salarial en industria del 0.44 y en servicios 0.42 con BMZ y 0.44 industria y 0.37 en servicios con O-B |
| <i>Jasso y Acevedo (2004)</i> | 2000 | México | Rural - Urbano | Minceriana | Oaxaca - Blinder | Brechas salariales mayores en sector manufacturero y sector servicios. Discriminación salarial en el área urbana del .295 y en el área rural de .36 |
| <i>Liu, Meng y Zhang (2000)</i> | 1996, 1995 | China | Tres sectores: Estatal, Colectivo y Privado | Minceriana | Oaxaca - Blinder (1973). | La mercantilización/privatización de la economía ha conducido a un aumento en las diferencias salariales, pero una disminución en la discriminación salarial por género. |
| <i>Monk-Turner y Turner (2001)</i> | 1988 | Korea del Sur | Por categoría industrial | Forma Estructural | Oaxaca (1973) | Todo lo demás igual, los hombres ganan entre 33.6% y 46.9% más que las mujeres, todo atribuible a discriminación salarial. |
| <i>Mysíková (2012)</i> | 2008 | República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia | Clasificación de ocupación ISCO 10 grupos | Estructural | Oaxaca - Blinder -Heckman | Si los salarios fueran basados únicamente en características observadas, las mujeres deberían percibir mayor salario que los hombres |
| <i>Ñopo (2004)</i> | 1986-2000 | Perú | General | No requerida | Metodología Matching | Brecha del 46%, No explicado 28% |
| <i>Ñopo, Daza y Ramos (2011)</i> | Entre 1991 y 2008 | Mundial 64 países | General | No requerida | Metodología Matching | Las brechas no explicadas son más pronunciadas en trabajadores de tiempo parcial y trabajadores con bajo nivel educativo. |

| Autor y Año | Temporalidad | Espacialidad | Nivel de análisis | Ecuación | Discriminación | Hallazgos |
|---|---------------------|-----------------------------|--|---------------------------|---|---|
| <i>Oaxaca (1973)</i> | 1967 | Estados Unidos | Ocupaciones | Estructural, semi-log | Técnica de descomposición del diferencial salarial | Es la concentración de mujeres en trabajos de bajo salario lo que impulsa la discriminación por género (barreras ocupacionales). |
| <i>Semykina y Linz (2010)</i> | 2005 | Rusia, Armenia y Kazajistán | Locus de control (LOC), relación ingresos - personalidad. | Minceriana | Oaxaca-Blinder-Neumark | Diferencias en LOC explican el 7% de la brecha en Rusia, 5.5% en Armenia y menos del 3% en Kazajistán |
| <i>Steele D. en Psacharopoulos y Tzannatos (1992)</i> | 1984 | México | General | Minceriana | Oaxaca - Blinder (1973) y Heckman (1979) | Brecha salarial del .14, parte no explicada 72% sin corrección de sesgo de selección y 80% corrigiendo |
| <i>Torresano (2009)</i> | 2008 | Ecuador | Género y Étnia | Minceriana | Oaxaca (1973), Newmak (1988) y Heckman (1979) | Brecha salarial de 12.36% y una brecha no explicada de 18%, definida como discriminación salarial en contra de las mujeres. |
| <i>Wolszczak-Derlacz (2013)</i> | 1970-2005 | 18 países miembros OECD | Globalización, aumento del comercio. Sectores Manufactureros (12), con datos sobre productividad y crecimiento | Por nivel de calificación | Relación entre coeficiente de discriminación e importaciones netas. Menon and Van Der M. Rodgers (2009) | Un aumento en la concentración del sector aumenta la brecha salarial. La regulación institucional aumenta las brechas en mano de obra altamente calificada. |

Cuadro AI.2 Diferencias salariales observadas y no explicadas. Resultados de la evidencia empírica revisada.

| País | Observada | No explicada | Año | Autor |
|----------------------|-----------|--------------|------|-------|
| Albania | 0.30 | 0.49 | 2002 | 1 |
| Argentina | 0.35 | 0.26 | 1985 | 13 |
| Armenia | 0.31 | 0.16 | 2005 | 6 |
| Australia | 0.32 | 0.37 | 1986 | 2 |
| Austria | 0.10 | 0.13 | 2008 | 1 |
| Bélgica | 0.13 | 0.12 | 2008 | 1 |
| Bosnia & Herzegovina | 0.06 | 0.03 | 2001 | 1 |
| Bulgaria | 0.22 | 0.31 | 2008 | 1 |
| Chile | 0.10 | 0.28 | 2003 | 3 |
| China | 0.39 | 0.35 | 1996 | 5 |
| Colombia | 0.17 | 0.23 | 2006 | 14 |
| Comoros | 0.50 | 0.85 | 2004 | 1 |
| Congo | 0.53 | 0.20 | 2005 | 1 |
| Costa Rica | -0.03 | 0.12 | 2006 | 10 |
| Croacia | 0.14 | 0.20 | 2004 | 1 |
| Chipre | 0.33 | 0.23 | 2008 | 1 |
| República Checa | 0.33 | 0.35 | 2008 | 1 |
| Ecuador | 0.12 | 0.18 | 2008 | 11 |
| El Salvador | 0.14 | 0.21 | 2005 | 10 |
| Estonia | 0.39 | 0.49 | 2008 | 1 |
| Finlandia | 0.22 | 0.26 | 2008 | 1 |
| Alemania | 0.30 | 0.21 | 2008 | 1 |
| Ghana | 0.44 | 0.57 | 2005 | 1 |
| Grecia | 0.12 | 0.18 | 2008 | 1 |
| Honduras | 0.03 | 0.12 | 2007 | 10 |
| Hungría | 0.14 | 0.26 | 2008 | 1 |
| Islandia | 0.25 | 0.42 | 2008 | 1 |
| Irlanda | 0.11 | 0.07 | 2008 | 1 |
| Italia | 0.13 | 0.24 | 2008 | 1 |
| Kazakstán | 0.11 | 0.15 | 2005 | 6 |
| Lituania | 0.25 | 0.42 | 2008 | 1 |
| Luxemburgo | 0.31 | 0.20 | 2008 | 1 |

| País | Observada | Discriminación | Año | Autor |
|----------------|------------------|-----------------------|------------|--------------|
| Madagascar | 0.43 | -0.02 | 2001 | 1 |
| México | 0.26 | 0.12 | 2006 | 4 |
| Moldava | 0.09 | -0.05 | 2002 | 1 |
| Mongolia | 0.10 | 0.14 | 2002 | 1 |
| Nepal | 0.48 | 0.15 | 2003 | 1 |
| Nicaragua | 0.03 | 0.16 | 2005 | 10 |
| Nigeria | -0.14 | 0.04 | 2003 | 1 |
| Noruega | 0.20 | 0.19 | 1989 | 2 |
| Perú | 0.46 | 0.28 | 2000 | 8 |
| Polonia | 0.10 | 0.27 | 2008 | 1 |
| Portugal | 0.21 | 0.41 | 2008 | 1 |
| Rusia | 0.41 | 0.24 | 2005 | 6 |
| Eslovaquia | 0.27 | 0.32 | 2008 | 1 |
| Corea del sur | 0.47 | 0.34 | 1988 | 9 |
| España | 0.14 | 0.21 | 2008 | 1 |
| Suecia | 0.28 | 0.36 | 1989 | 2 |
| Suiza | 0.28 | 0.38 | 1987 | 2 |
| Taiwán | 0.25 | 0.18 | 2003 | 12 |
| Tayikistán | 0.25 | 0.20 | 2003 | 1 |
| Tanzania | 0.38 | 0.41 | 2006 | 1 |
| Túnez | 0.04 | 0.12 | 2001 | 1 |
| Reino Unido | 0.38 | 0.24 | 2008 | 1 |
| Estados Unidos | 0.29 | 0.23 | 2001 | 7 |
| Yemen | 0.23 | 0.12 | 2005 | 1 |

Fuente: (1) Nopo, Daza y Ramos (2011), (2) Blau y Kahn (1996), (3) Fuentes, Palma y Montero (2005), (4) Mendoza y García (2009), (5) Liu, Meng y Zhang (2000), (6) Semykina y Linz (2010), (7) Elder, Goddeeris y Haider (2009), (8) Nopo (2003) (9) Monk-Turner y Turner (2001), (10) Enamorado, Izaguirre y Nopo (2009), (11) Torresano (2009), (12) Chuang y Lin (2009), (13) Chu Ng (1992) y (14) Bernat (2007).

En el caso de países con varias investigaciones, el dato plasmado corresponde al último año de análisis encontrado. Daos en términos logarítmicos

Cuadro A3.1 coeficientes del modelo probit estimado para mujeres, 2000

| pfl | nacional | noroeste | noreste | altiplano | occidente | centro | sur | golfo |
|--------------|-----------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|---------------|------------|--------------|
| n5 | -0.0708* | -0.0613* | -0.1148* | -0.0664* | -0.0768* | -0.0667* | -0.0383* | -0.0612* |
| n6 | -0.0254* | -0.0315* | -0.0531* | -0.0167* | -0.0075* | -0.0265* | -0.0089* | -0.0070** |
| np | 0.0170* | 0.0169* | 0.0278* | 0.0279* | 0.0247* | 0.0129- | -0.0032* | 0.0067* |
| a1 | 0.6640* | 0.9827* | 0.9379* | 0.7080* | 0.7086* | 0.6119* | 0.3556* | 0.5436* |
| a2 | 1.0487* | 1.2999* | 1.2517* | 1.0238* | 1.0000* | 1.0817* | 0.7762* | 0.9101* |
| a3 | 1.0433* | 1.2188* | 1.2199* | 0.9868* | 0.9711* | 1.1124* | 0.7805* | 0.8925* |
| a4 | 0.6464* | 0.7239* | 0.7412* | 0.5836* | 0.6129* | 0.7107* | 0.4529* | 0.5567* |
| g1 | 0.1952* | 0.0166-- | 0.2258* | 0.1994* | 0.1968* | 0.1844* | 0.1675* | 0.1447* |
| g2 | 0.4808* | 0.2387* | 0.5456* | 0.4849* | 0.4629* | 0.4015* | 0.5552* | 0.4121* |
| g3 | 0.4149* | 0.1125* | 0.4230* | 0.4430* | 0.4050* | 0.3167* | 0.7306* | 0.3993* |
| g4 | 1.8536* | 1.4134* | 1.5631* | 2.2324* | 1.9845* | 1.6139* | 2.5160* | 2.0624* |
| g5 | 0.8435* | 0.4514* | 0.7523* | 0.9349* | 0.8207* | 0.7599* | 1.2923* | 0.8884* |
| g6 | 1.0291* | 0.6155* | 0.9098* | 1.1530* | 1.0318* | 0.8887* | 1.5219* | 1.1246* |
| g7 | 1.6378* | 1.3282* | 1.5187* | 1.9384* | 1.7087* | 1.3974* | 2.1707* | 1.7880* |
| cas | -0.7506* | -0.6064* | -0.7631* | -0.8675* | -0.8810* | -0.7911* | -0.6297* | -0.6817* |
| jefe | 0.3911* | 0.4248* | 0.3580* | 0.2661* | 0.3026* | 0.4208* | 0.4089* | 0.4420* |
| rural | -0.3898* | -0.4010* | -0.3292* | -0.5290* | -0.4537* | -0.2500* | -0.4176* | -0.3178* |
| const | -1.4085* | -1.3300* | -1.6118* | -1.4128* | -1.3113* | -1.3600* | -1.4615* | -1.3330* |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

Cuadro A3.2 coeficientes del modelo probit estimado para mujeres, 2010

| pfl | nacional | noroeste | noreste | altiplano | occidente | centro | sur | golfo |
|--------------|-----------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|---------------|------------|--------------|
| n5 | -0.0366* | -0.0070.. | -0.0580* | -0.0454* | -0.0428* | -0.0277* | -0.0329* | -0.0581* |
| n6 | -0.0563* | -0.0405* | -0.0738* | -0.0588* | -0.0496* | -0.0488* | -0.0617* | -0.0673* |
| np | 0.0108* | 0.0028.. | 0.0106* | 0.0295* | 0.0209* | 0.0180* | 0.0099* | 0.0228* |
| a1 | -0.0788* | 0.4149* | 0.4740* | 0.4164* | 0.3827* | 0.2486* | 0.1045* | 0.2158* |
| a2 | 0.5042* | 0.9871* | 1.0138* | 0.9296* | 0.8833* | 0.8655* | 0.6614* | 0.7840* |
| a3 | 0.5766* | 0.9757* | 0.9905* | 0.9183* | 0.8756* | 0.9060* | 0.7108* | 0.8008* |
| a4 | 0.3900* | 0.6322* | 0.6533* | 0.6111* | 0.5707* | 0.6343* | 0.4448* | 0.5311* |
| g1 | 0.2402* | 0.0245.. | -0.0156.. | 0.1536* | 0.1505* | 0.2123* | 0.2302* | 0.2690* |
| g2 | 0.5087* | 0.2921* | 0.2708* | 0.3827* | 0.3976* | 0.4601* | 0.6390* | 0.5839* |
| g3 | 0.5928* | 0.3540* | 0.3481* | 0.5235* | 0.4837* | 0.4900* | 0.9623* | 0.7404* |
| g4 | 1.1692* | 0.9734* | 0.8982* | 1.5146* | 1.4141* | 1.4131* | 1.8292* | 1.6048* |
| g5 | 0.8743* | 0.5636.. | 0.5738* | 0.8796* | 0.8346* | 0.8447* | 1.5860* | 1.1214* |
| g6 | 1.0777* | 0.8147* | 0.8116* | 1.0900* | 1.0244* | 1.0230* | 1.7910* | 1.3702* |
| g7 | 1.5962* | 1.5683* | 1.3330* | 1.8628* | 1.8303* | 1.5337* | 2.3050* | 2.0173* |
| cas | -0.4882* | -0.3749* | -0.4833* | -0.6392* | -0.6663* | -0.6693* | -0.5513* | -0.5953* |
| jefe | 0.4287* | 0.4978* | 0.4866* | 0.3557* | 0.3789* | 0.4677* | 0.4055* | 0.4649* |
| rural | -0.3831* | -0.4261* | -0.2930* | -0.4675* | -0.3664* | -0.2456* | -0.4964* | -0.3267* |
| const | -0.8884* | -1.1984* | -1.2755* | -1.2965* | -1.1607* | -1.3034* | -1.5178* | -1.4715* |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI.

Cuadro A3.3 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de regiones, 2000

| Hombres | <i>Noroeste</i> | | | <i>Noreste</i> | | | <i>Altiplano</i> | | | <i>Occidente</i> | | |
|--|-----------------|----------------|--|----------------|----------------|--|------------------|----------------|--|------------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.08071 | 0.00810 * | | 0.09158 | 0.00993 * | | 0.06831 | 0.00685 * | | 0.07573 | 0.00588 * | |
| g2 | 0.21795 | 0.00877 * | | 0.23329 | 0.01050 * | | 0.18033 | 0.00777 * | | 0.18642 | 0.00667 * | |
| g3 | 0.37226 | 0.00952 * | | 0.42387 | 0.01125 * | | 0.36756 | 0.00915 * | | 0.33107 | 0.00776 * | |
| g4 | 0.79694 | 0.03278 * | | 0.82819 | 0.02798 * | | 0.85798 | 0.01994 * | | 0.88306 | 0.02327 * | |
| g5 | 0.41742 | 0.01171 * | | 0.46512 | 0.01198 * | | 0.43677 | 0.01210 * | | 0.41392 | 0.01033 * | |
| g6 | 0.85954 | 0.01018 * | | 1.03224 | 0.01162 * | | 0.93855 | 0.00993 * | | 0.88884 | 0.00843 * | |
| g7 | 1.32414 | 0.02057 * | | 1.62847 | 0.01789 * | | 1.29579 | 0.01978 * | | 1.27950 | 0.01607 * | |
| exp | 0.02261 | 0.00047 * | | 0.02204 | 0.00047 * | | 0.01959 | 0.00049 * | | 0.02113 | 0.00042 * | |
| exp2 | -0.00039 | 0.00001 * | | -0.00039 | 0.00001 * | | -0.00037 | 0.00001 * | | -0.00038 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.49479 | 0.00887 * | | 0.54092 | 0.00862 * | | 0.51651 | 0.00937 * | | 0.50540 | 0.00810 * | |
| o2 | 0.31637 | 0.00732 * | | 0.24549 | 0.00709 * | | 0.33186 | 0.00732 * | | 0.29061 | 0.00637 * | |
| o3 | 0.12544 | 0.00914 * | | 0.08850 | 0.00871 * | | 0.16645 | 0.00936 * | | 0.13674 | 0.00827 * | |
| o4 | 0.05523 | 0.00798 * | | 0.00454 | 0.00802 -- | | 0.03396 | 0.00759 * | | 0.06939 | 0.00658 * | |
| o5 | 0.03426 | 0.00743 * | | -0.04174 | 0.00739 * | | 0.06840 | 0.00741 * | | 0.02793 | 0.00649 * | |
| o6 | -0.09485 | 0.00664 * | | -0.22963 | 0.00761 * | | -0.25429 | 0.00593 * | | -0.06881 | 0.00511 * | |
| o7 | 0.21123 | 0.00656 * | | 0.16404 | 0.00632 * | | 0.16945 | 0.00549 * | | 0.13270 | 0.00497 * | |
| o8 | 0.14473 | 0.00658 * | | 0.12268 | 0.00620 * | | 0.21709 | 0.00600 * | | 0.16949 | 0.00558 * | |
| cas | 0.06957 | 0.00466 * | | 0.08001 | 0.00496 * | | 0.08026 | 0.00515 * | | 0.06761 | 0.00451 * | |
| jefe | 0.10920 | 0.00471 * | | 0.10088 | 0.00500 * | | 0.08775 | 0.00506 * | | 0.10336 | 0.00451 * | |
| rural | -0.22437 | 0.00368 * | | -0.14483 | 0.00397 * | | -0.14088 | 0.00344 * | | -0.09200 | 0.00306 * | |
| j2 | -0.38707 | 0.00544 * | | -0.34635 | 0.00626 * | | -0.28398 | 0.00505 * | | -0.31195 | 0.00428 * | |
| j3 | -0.59005 | 0.00589 * | | -0.56222 | 0.00660 * | | -0.50573 | 0.00530 * | | -0.58363 | 0.00450 * | |
| _cons | 2.91554 | 0.01147 * | | 2.75794 | 0.01313 * | | 2.63654 | 0.01023 * | | 2.74316 | 0.00878 * | |
| N | 127,820 | | | 120,863 | | | 114,975 | | | 144,190 | | |
| R-cuadrado | 0.4074 | | | 0.4678 | | | 0.4694 | | | 0.4355 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

.... Continuación Cuadro A3.3 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de regiones, 2000

| Hombres | <i>Centro</i> | | | <i>Sur</i> | | | <i>Golfo</i> | | |
|----------------|---------------|----------------|--|-------------|----------------|--|--------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.11439 | 0.00461 * | | 0.10784 | 0.00614 * | | 0.09716 | 0.00496 * | |
| g2 | 0.26111 | 0.00498 * | | 0.25726 | 0.00760 * | | 0.26982 | 0.00597 * | |
| g3 | 0.49677 | 0.00543 * | | 0.43391 | 0.00915 * | | 0.47592 | 0.00705 * | |
| g4 | 0.90459 | 0.01459 * | | 0.99220 | 0.02021 * | | 1.18731 | 0.02330 * | |
| g5 | 0.55080 | 0.00656 * | | 0.52343 | 0.01689 * | | 0.54866 | 0.01009 * | |
| g6 | 1.13125 | 0.00575 * | | 0.93401 | 0.01036 * | | 1.10155 | 0.00800 * | |
| g7 | 1.65031 | 0.00951 * | | 1.25859 | 0.02512 * | | 1.58027 | 0.01974 * | |
| exp | 0.02248 | 0.00026 * | | 0.02185 | 0.00054 * | | 0.02347 | 0.00041 * | |
| exp2 | -0.00037 | 0.00000 * | | -0.00035 | 0.00001 * | | -0.00040 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.64579 | 0.00455 * | | 0.49014 | 0.01077 * | | 0.50892 | 0.00823 * | |
| o2 | 0.33307 | 0.00374 * | | 0.40650 | 0.00823 * | | 0.34192 | 0.00640 * | |
| o3 | 0.19445 | 0.00452 * | | 0.19227 | 0.00992 * | | 0.15462 | 0.00800 * | |
| o4 | 0.07782 | 0.00394 * | | -0.01613 | 0.00908 *** | | -0.02714 | 0.00693 * | |
| o5 | 0.07745 | 0.00384 * | | 0.09044 | 0.00824 * | | 0.04350 | 0.00616 * | |
| o6 | -0.35908 | 0.00371 * | | -0.36076 | 0.00575 * | | -0.29601 | 0.00482 * | |
| o7 | 0.13205 | 0.00322 * | | 0.15562 | 0.00636 * | | 0.12153 | 0.00530 * | |
| o8 | 0.15549 | 0.00334 * | | 0.14638 | 0.00779 * | | 0.19852 | 0.00589 * | |
| cas | 0.04407 | 0.00261 * | | 0.06147 | 0.00545 * | | 0.05445 | 0.00405 * | |
| jefe | 0.10367 | 0.00259 * | | 0.03205 | 0.00540 * | | 0.08830 | 0.00405 * | |
| rural | -0.14562 | 0.00198 * | | -0.06077 | 0.00418 * | | -0.15815 | 0.00317 * | |
| j2 | -0.29139 | 0.00310 * | | -0.33737 | 0.00542 * | | -0.26827 | 0.00434 * | |
| j3 | -0.55274 | 0.00320 * | | -0.60461 | 0.00572 * | | -0.54572 | 0.00447 * | |
| _cons | 2.51422 | 0.00635 * | | 2.42382 | 0.01072 * | | 2.37995 | 0.00874 * | |
| N | 419,767 | | | 96,934 | | | 168,865 | | |
| R-cuadrado | 0.5484 | | | 0.5257 | | | 0.5242 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

Cuadro A3.4 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2000.

| Mujeres | Noroeste | | | Noreste | | | Altiplano | | | Occidente | | |
|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.05403 | 0.01342 * | | 0.10108 | 0.01997 * | | 0.11969 | 0.01414 * | | 0.13180 | 0.01261 * | |
| g2 | 0.21766 | 0.01433 * | | 0.26706 | 0.02139 * | | 0.30065 | 0.01628 * | | 0.32611 | 0.01454 * | |
| g3 | 0.37172 | 0.01528 * | | 0.44871 | 0.02209 * | | 0.50330 | 0.01759 * | | 0.53914 | 0.01559 * | |
| g4 | 0.85113 | 0.02876 * | | 0.96977 | 0.03248 * | | 1.06040 | 0.03397 * | | 1.16273 | 0.03110 * | |
| g5 | 0.38297 | 0.01610 * | | 0.51657 | 0.02304 * | | 0.56581 | 0.02090 * | | 0.60410 | 0.01816 * | |
| g6 | 0.80193 | 0.01754 * | | 1.00454 | 0.02467 * | | 1.02909 | 0.02346 * | | 1.04757 | 0.02020 * | |
| g7 | 1.20336 | 0.03095 * | | 1.36969 | 0.03337 * | | 1.33011 | 0.03624 * | | 1.39152 | 0.03132 * | |
| exp | 0.02870 | 0.00080 * | | 0.02830 | 0.00083 * | | 0.02863 | 0.00083 * | | 0.03072 | 0.00074 * | |
| exp2 | -0.00057 | 0.00002 * | | -0.00056 | 0.00002 * | | -0.00055 | 0.00002 * | | -0.00058 | 0.00002 * | |
| o1 | 0.64074 | 0.01196 * | | 0.62044 | 0.01260 * | | 0.70925 | 0.01347 * | | 0.69110 | 0.01183 * | |
| o2 | 0.57202 | 0.00941 * | | 0.48727 | 0.01018 * | | 0.61227 | 0.00996 * | | 0.57249 | 0.00881 * | |
| o3 | 0.31948 | 0.00876 * | | 0.29501 | 0.00931 * | | 0.39085 | 0.00908 * | | 0.35567 | 0.00801 * | |
| o4 | 0.08783 | 0.00965 * | | 0.09658 | 0.01024 * | | 0.09810 | 0.00883 * | | 0.09948 | 0.00775 * | |
| o5 | 0.13972 | 0.01016 * | | 0.12488 | 0.01080 * | | 0.21090 | 0.01010 * | | 0.18770 | 0.00868 * | |
| o6 | -0.00549 | 0.01110 -- | | 0.08452 | 0.02748 * | | 0.14739 | 0.01611 * | | 0.27811 | 0.01120 * | |
| o7 | 0.20673 | 0.01029 * | | 0.19081 | 0.01060 * | | 0.22199 | 0.00912 * | | 0.14351 | 0.00787 * | |
| o8 | 0.19568 | 0.00805 * | | 0.22925 | 0.00872 * | | 0.34803 | 0.00851 * | | 0.32721 | 0.00869 * | |
| cas | 0.01021 | 0.00929 -- | | 0.00670 | 0.01197 -- | | 0.04575 | 0.01357 * | | 0.03953 | 0.01301 * | |
| jefe | 0.10476 | 0.00795 * | | 0.07345 | 0.00828 * | | 0.06881 | 0.00772 * | | 0.11292 | 0.00712 * | |
| rural | -0.25004 | 0.00743 * | | -0.19082 | 0.00762 * | | -0.15854 | 0.00890 * | | -0.19836 | 0.00758 * | |
| j2 | -0.33435 | 0.00565 * | | -0.30635 | 0.00635 * | | -0.27576 | 0.00571 * | | -0.26690 | 0.00503 * | |
| j3 | -0.55012 | 0.00741 * | | -0.55663 | 0.00792 * | | -0.53172 | 0.00689 * | | -0.54974 | 0.00609 * | |
| _cons | 2.52486 | 0.02541 * | | 2.34761 | 0.03217 * | | 2.11246 | 0.03022 * | | 2.09156 | 0.02695 * | |
| lambda | 0.14966 | 0.01894 * | | 0.13788 | 0.01953 * | | 0.08394 | 0.02000 * | | 0.11986 | 0.01895 * | |
| N | 62,417 | | | 52,972 | | | 51,884 | | | 67,843 | | |
| R-cuadrado | 0.4836 | | | 0.5166 | | | 0.6038 | | | 0.5695 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

..... Continuación. Cuadro A3.4 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2000.

| Mujeres | Centro | | | Sur | | | Golfo | | |
|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.19500 | 0.00738 * | | 0.22559 | 0.01352 * | | 0.20414 | 0.01053 * | |
| g2 | 0.40146 | 0.00820 * | | 0.50137 | 0.01946 * | | 0.48748 | 0.01360 * | |
| g3 | 0.64991 | 0.00890 * | | 0.74188 | 0.02399 * | | 0.73724 | 0.01538 * | |
| g4 | 1.10832 | 0.01488 * | | 1.13248 | 0.04583 * | | 1.44077 | 0.03314 * | |
| g5 | 0.69682 | 0.00967 * | | 0.75725 | 0.03195 * | | 0.79187 | 0.01955 * | |
| g6 | 1.17963 | 0.01057 * | | 1.14565 | 0.03547 * | | 1.33512 | 0.02244 * | |
| g7 | 1.57235 | 0.01536 * | | 1.34072 | 0.05492 * | | 1.64054 | 0.03755 * | |
| exp | 0.02917 | 0.00046 * | | 0.03007 | 0.00113 * | | 0.03301 | 0.00086 * | |
| exp2 | -0.00048 | 0.00001 * | | -0.00048 | 0.00002 * | | -0.00057 | 0.00002 * | |
| o1 | 0.75264 | 0.00656 * | | 0.85658 | 0.01920 * | | 0.76425 | 0.01336 * | |
| o2 | 0.52569 | 0.00523 * | | 0.87353 | 0.01340 * | | 0.71581 | 0.01019 * | |
| o3 | 0.37627 | 0.00487 * | | 0.58743 | 0.01263 * | | 0.45951 | 0.00912 * | |
| o4 | 0.11434 | 0.00510 * | | 0.21387 | 0.01266 * | | 0.14354 | 0.00895 * | |
| o5 | 0.12930 | 0.00527 * | | 0.39384 | 0.01341 * | | 0.27558 | 0.01012 * | |
| o6 | -0.26734 | 0.00779 * | | -0.03565 | 0.01339 * | | -0.11808 | 0.01004 * | |
| o7 | 0.11718 | 0.00487 * | | 0.14644 | 0.01374 * | | 0.05141 | 0.01015 * | |
| o8 | 0.21500 | 0.00543 * | | 0.54148 | 0.02475 * | | 0.44306 | 0.01250 * | |
| cas | 0.05301 | 0.00546 * | | 0.13224 | 0.01256 * | | 0.08908 | 0.01083 * | |
| jefe | 0.09989 | 0.00415 * | | 0.08048 | 0.01119 * | | 0.16210 | 0.00889 * | |
| rural | -0.21108 | 0.00328 * | | -0.07850 | 0.00969 * | | -0.17276 | 0.00675 * | |
| j2 | -0.24311 | 0.00320 * | | -0.33182 | 0.00772 * | | -0.23473 | 0.00596 * | |
| j3 | -0.51546 | 0.00373 * | | -0.66303 | 0.00917 * | | -0.56716 | 0.00677 * | |
| _cons | 2.06170 | 0.01482 * | | 1.71795 | 0.04753 * | | 1.56659 | 0.03215 * | |
| lambda | 0.06453 | 0.00876 * | | -0.02390 | 0.02396 -- | | 0.12256 | 0.01970 * | |
| N | 212,845 | | | 35,905 | | | 61,647 | | |
| R-cuadrado | 0.5919 | | | 0.6822 | | | 0.6497 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

Cuadro A3.5 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de regiones, 2010.

| Hombres | Noroeste | | | Noreste | | | Altiplano | | | Occidente | | |
|------------|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.07629 | 0.00957 * | | 0.04175 | 0.01039 * | | 0.05608 | 0.00762 * | | 0.07400 | 0.00598 * | |
| g2 | 0.17437 | 0.01001 * | | 0.14339 | 0.01078 * | | 0.14319 | 0.00812 * | | 0.15539 | 0.00643 * | |
| g3 | 0.33431 | 0.01051 * | | 0.27866 | 0.01135 * | | 0.29084 | 0.00888 * | | 0.27795 | 0.00711 * | |
| g4 | 0.69362 | 0.03637 * | | 0.64501 | 0.03289 * | | 0.73637 | 0.02356 * | | 0.69999 | 0.02689 * | |
| g5 | 0.39551 | 0.01340 * | | 0.33735 | 0.01241 * | | 0.37842 | 0.01213 * | | 0.34078 | 0.01049 * | |
| g6 | 0.73276 | 0.01125 * | | 0.77616 | 0.01204 * | | 0.75040 | 0.00980 * | | 0.70539 | 0.00797 * | |
| g7 | 1.18536 | 0.01692 * | | 1.27726 | 0.01866 * | | 1.17480 | 0.01485 * | | 1.12885 | 0.01380 * | |
| exp | 0.02008 | 0.00044 * | | 0.01728 | 0.00045 * | | 0.01916 | 0.00041 * | | 0.01954 | 0.00035 * | |
| exp2 | -0.00033 | 0.00001 * | | -0.00029 | 0.00001 * | | -0.00033 | 0.00001 * | | -0.00033 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.59634 | 0.00925 * | | 0.60457 | 0.00955 * | | 0.64460 | 0.00975 * | | 0.53471 | 0.00865 * | |
| o2 | 0.37440 | 0.00603 * | | 0.34008 | 0.00600 * | | 0.39239 | 0.00583 * | | 0.29261 | 0.00515 * | |
| o3 | 0.15423 | 0.00844 * | | 0.16300 | 0.00830 * | | 0.22471 | 0.00854 * | | 0.10416 | 0.00769 * | |
| o4 | 0.06558 | 0.00683 * | | 0.05751 | 0.00701 * | | 0.07981 | 0.00630 * | | 0.01766 | 0.00551 * | |
| o5 | 0.08904 | 0.00649 * | | 0.05760 | 0.00690 * | | 0.16162 | 0.00658 * | | 0.05411 | 0.00572 * | |
| o6 | 0.03888 | 0.00602 * | | -0.00140 | 0.00745 *** | | 0.00459 | 0.00516 *** | | -0.00985 | 0.00385 * | |
| o7 | 0.24609 | 0.00528 * | | 0.22452 | 0.00529 * | | 0.25617 | 0.00436 * | | 0.15538 | 0.00382 * | |
| o8 | 0.16625 | 0.00533 * | | 0.19038 | 0.00500 * | | 0.27680 | 0.00472 * | | 0.15548 | 0.00461 * | |
| cas | 0.05910 | 0.00421 * | | 0.05118 | 0.00449 * | | 0.06698 | 0.00409 * | | 0.06973 | 0.00351 * | |
| jefe | 0.09518 | 0.00425 * | | 0.08222 | 0.00449 * | | 0.07274 | 0.00396 * | | 0.09012 | 0.00349 * | |
| rural | -0.10286 | 0.00347 * | | -0.09485 | 0.00339 * | | -0.10372 | 0.00307 * | | -0.06691 | 0.00263 * | |
| j2 | -0.32649 | 0.00527 * | | -0.25986 | 0.00571 * | | -0.18128 | 0.00419 * | | -0.21107 | 0.00358 * | |
| j3 | -0.51566 | 0.00566 * | | -0.47000 | 0.00602 * | | -0.40344 | 0.00440 * | | -0.47082 | 0.00381 * | |
| _cons | 2.83821 | 0.01178 * | | 2.80511 | 0.01259 * | | 2.59491 | 0.00971 * | | 2.79731 | 0.00784 * | |
| N | 116,640 | | | 105,343 | | | 130,845 | | | 169,984 | | |
| R-cuadrado | 0.3658 | | | 0.3772 | | | 0.4008 | | | 0.3528 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI.

....Continuación. Cuadro A3.5 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de regiones, 2010.

| Hombres | <i>Centro</i> | | | <i>Sur</i> | | | <i>Golfo</i> | | |
|----------------|---------------|----------------|--|-------------|----------------|--|--------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.10450 | 0.00480 * | | 0.13267 | 0.00516 * | | 0.12691 | 0.00491 * | |
| g2 | 0.21936 | 0.00506 * | | 0.27869 | 0.00579 * | | 0.27274 | 0.00548 * | |
| g3 | 0.34815 | 0.00545 * | | 0.39184 | 0.00655 * | | 0.40934 | 0.00613 * | |
| g4 | 0.74557 | 0.01768 * | | 0.85305 | 0.01904 * | | 0.92287 | 0.02639 * | |
| g5 | 0.41529 | 0.00701 * | | 0.52493 | 0.01410 * | | 0.50753 | 0.00971 * | |
| g6 | 0.84902 | 0.00598 * | | 0.84607 | 0.00773 * | | 0.88208 | 0.00718 * | |
| g7 | 1.43260 | 0.00919 * | | 1.15752 | 0.01516 * | | 1.32072 | 0.01446 * | |
| exp | 0.01913 | 0.00025 * | | 0.01841 | 0.00037 * | | 0.02046 | 0.00034 * | |
| exp2 | -0.00032 | 0.00000 * | | -0.00028 | 0.00001 * | | -0.00032 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.68835 | 0.00550 * | | 0.44604 | 0.00919 * | | 0.54116 | 0.00853 * | |
| o2 | 0.37895 | 0.00362 * | | 0.35980 | 0.00560 * | | 0.37104 | 0.00509 * | |
| o3 | 0.20048 | 0.00489 * | | 0.15124 | 0.00754 * | | 0.16865 | 0.00708 * | |
| o4 | 0.06769 | 0.00372 * | | -0.06398 | 0.00591 * | | -0.02161 | 0.00546 * | |
| o5 | 0.13759 | 0.00396 * | | 0.09788 | 0.00622 * | | 0.06853 | 0.00528 * | |
| o6 | -0.27758 | 0.00318 * | | -0.33749 | 0.00387 * | | -0.22912 | 0.00370 * | |
| o7 | 0.21538 | 0.00290 * | | 0.21430 | 0.00420 * | | 0.17212 | 0.00392 * | |
| o8 | 0.14790 | 0.00305 * | | 0.05929 | 0.00498 * | | 0.17149 | 0.00454 * | |
| cas | 0.05191 | 0.00242 * | | 0.05653 | 0.00361 * | | 0.04981 | 0.00328 * | |
| jefe | 0.07633 | 0.00237 * | | 0.02093 | 0.00356 * | | 0.06313 | 0.00326 * | |
| rural | -0.13154 | 0.00190 * | | -0.02987 | 0.00339 * | | -0.16206 | 0.00288 * | |
| j2 | -0.18477 | 0.00275 * | | -0.25838 | 0.00356 * | | -0.19687 | 0.00347 * | |
| j3 | -0.43042 | 0.00283 * | | -0.49098 | 0.00380 * | | -0.43550 | 0.00362 * | |
| _cons | 2.59909 | 0.00621 * | | 2.56220 | 0.00796 * | | 2.53126 | 0.00753 * | |
| N | 387,675 | | | 188,019 | | | 206,203 | | |
| R-cuadrado | 0.4484 | | | 0.4323 | | | 0.4143 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI.

Cuadro A3.6 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2010.

| Mujeres | Noroeste | | | Noreste | | | Altiplano | | | Occidente | | |
|--|-------------|----------------|-----|-------------|----------------|-----|-------------|----------------|-----|-------------|----------------|----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.07770 | 0.01783 | * | 0.06962 | 0.02358 | * | 0.07285 | 0.01486 | * | 0.12541 | 0.01188 | * |
| g2 | 0.19808 | 0.01857 | * | 0.19136 | 0.02445 | * | 0.20186 | 0.01582 | * | 0.27054 | 0.01300 | * |
| g3 | 0.37583 | 0.01940 | * | 0.34208 | 0.02543 | * | 0.38641 | 0.01718 | * | 0.43361 | 0.01415 | * |
| g4 | 0.76935 | 0.03533 | * | 0.74286 | 0.03747 | * | 0.92895 | 0.02874 | * | 1.04289 | 0.02820 | * |
| g5 | 0.44253 | 0.02076 | * | 0.42001 | 0.02639 | * | 0.49674 | 0.01966 | * | 0.54048 | 0.01655 | * |
| g6 | 0.79664 | 0.02206 | * | 0.83460 | 0.02813 | * | 0.87275 | 0.02093 | * | 0.94738 | 0.01769 | * |
| g7 | 1.21349 | 0.02864 | * | 1.22749 | 0.03469 | * | 1.23990 | 0.02763 | * | 1.32859 | 0.02507 | * |
| exp | 0.02735 | 0.00085 | * | 0.02275 | 0.00092 | * | 0.02803 | 0.00076 | * | 0.02811 | 0.00068 | * |
| exp2 | -0.00047 | 0.00002 | * | -0.00041 | 0.00002 | * | -0.00051 | 0.00002 | * | -0.00050 | 0.00001 | * |
| o1 | 0.58273 | 0.01233 | * | 0.54478 | 0.01430 | * | 0.56547 | 0.01311 | * | 0.54023 | 0.01200 | * |
| o2 | 0.46621 | 0.00866 | * | 0.35376 | 0.00976 | * | 0.39547 | 0.00828 | * | 0.39195 | 0.00743 | * |
| o3 | 0.20959 | 0.00823 | * | 0.14559 | 0.00913 | * | 0.21954 | 0.00805 | * | 0.19803 | 0.00709 | * |
| o4 | 0.00779 | 0.00849 | *** | -0.01513 | 0.00942 | *** | -0.05899 | 0.00724 | * | -0.06068 | 0.00627 | * |
| o5 | 0.02795 | 0.00883 | * | -0.01051 | 0.01009 | *** | 0.00587 | 0.00843 | *** | -0.01456 | 0.00719 | ** |
| o6 | 0.06941 | 0.01753 | * | -0.03299 | 0.03084 | *** | 0.06254 | 0.01593 | * | 0.11349 | 0.00950 | * |
| o7 | -0.03376 | 0.01383 | ** | 0.03577 | 0.01549 | ** | -0.04791 | 0.01056 | * | -0.11508 | 0.00809 | * |
| o8 | -0.00004 | 0.00772 | *** | 0.01095 | 0.00865 | *** | 0.11907 | 0.00784 | * | 0.10126 | 0.00866 | * |
| cas | 0.02906 | 0.00613 | * | 0.06623 | 0.00790 | * | 0.03934 | 0.00817 | * | 0.02546 | 0.00779 | * |
| jefe | 0.08243 | 0.00778 | * | 0.05675 | 0.00901 | * | 0.07526 | 0.00664 | * | 0.09186 | 0.00621 | * |
| rural | -0.15979 | 0.00681 | * | -0.11464 | 0.00655 | * | -0.13493 | 0.00660 | * | -0.15290 | 0.00522 | * |
| j2 | -0.30339 | 0.00562 | * | -0.29190 | 0.00650 | * | -0.24342 | 0.00505 | * | -0.23077 | 0.00436 | * |
| j3 | -0.51438 | 0.00734 | * | -0.50962 | 0.00811 | * | -0.47094 | 0.00612 | * | -0.47643 | 0.00533 | * |
| _cons | 2.54745 | 0.03044 | * | 2.64295 | 0.03691 | * | 2.36539 | 0.02732 | * | 2.36002 | 0.02411 | * |
| lambda | 0.12118 | 0.01581 | * | 0.06248 | 0.01751 | * | 0.10758 | 0.01496 | * | 0.11968 | 0.01404 | * |
| N | 58,553 | | | 44,570 | | | 63,021 | | | 83,158 | | |
| R-cuadrado | 0.4631 | | | 0.4664 | | | 0.521 | | | 0.4964 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI.

... Continuación. Cuadro A3.6 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de regiones, 2010.

| Mujeres | Centro | | | Sur | | | Golfo | | |
|------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|-----|--------------|----------------|-----|
| | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.17018 | 0.00813 | * | 0.27627 | 0.01101 | * | 0.20296 | 0.01159 | * |
| g2 | 0.32298 | 0.00882 | * | 0.51995 | 0.01413 | * | 0.39573 | 0.01359 | * |
| g3 | 0.48995 | 0.00948 | * | 0.72060 | 0.01750 | * | 0.60161 | 0.01540 | * |
| g4 | 1.00543 | 0.01759 | * | 1.12088 | 0.02868 | * | 1.23440 | 0.03085 | * |
| g5 | 0.59122 | 0.01068 | * | 0.84516 | 0.02381 | * | 0.69380 | 0.01885 | * |
| g6 | 1.00934 | 0.01151 | * | 1.16657 | 0.02521 | * | 1.13682 | 0.02054 | * |
| g7 | 1.47332 | 0.01510 | * | 1.42455 | 0.03222 | * | 1.50202 | 0.02798 | * |
| exp | 0.02698 | 0.00047 | * | 0.02785 | 0.00074 | * | 0.02871 | 0.00074 | * |
| exp2 | -0.00046 | 0.00001 | * | -0.00044 | 0.00001 | * | -0.00048 | 0.00002 | * |
| o1 | 0.66320 | 0.00749 | * | 0.56447 | 0.01401 | * | 0.49104 | 0.01283 | * |
| o2 | 0.42609 | 0.00503 | * | 0.51620 | 0.00826 | * | 0.40150 | 0.00802 | * |
| o3 | 0.25585 | 0.00496 | * | 0.32179 | 0.00812 | * | 0.19282 | 0.00772 | * |
| o4 | -0.01457 | 0.00452 | * | -0.01539 | 0.00747 | ** | -0.09254 | 0.00699 | * |
| o5 | 0.02535 | 0.00516 | * | 0.07806 | 0.00777 | * | -0.00207 | 0.00734 | *** |
| o6 | -0.21384 | 0.00841 | * | -0.21760 | 0.01254 | * | -0.22832 | 0.01659 | * |
| o7 | -0.04200 | 0.00535 | * | -0.36612 | 0.01059 | * | -0.38814 | 0.01041 | * |
| o8 | 0.06368 | 0.00522 | * | 0.16426 | 0.01879 | * | 0.05416 | 0.01105 | * |
| cas | 0.03881 | 0.00471 | * | 0.11127 | 0.00707 | * | 0.08232 | 0.00734 | * |
| jefe | 0.09822 | 0.00421 | * | 0.06127 | 0.00703 | * | 0.11691 | 0.00696 | * |
| rural | -0.19663 | 0.00297 | * | -0.05820 | 0.00670 | * | -0.16493 | 0.00531 | * |
| j2 | -0.21197 | 0.00318 | * | -0.30192 | 0.00497 | * | -0.21852 | 0.00506 | * |
| j3 | -0.46111 | 0.00361 | * | -0.58200 | 0.00588 | * | -0.49413 | 0.00576 | * |
| _cons | 2.26176 | 0.01628 | * | 2.01372 | 0.03219 | * | 2.09911 | 0.02872 | * |
| lambda | 0.10620 | 0.00831 | * | 0.02007 | 0.01377 | *** | 0.08788 | 0.01390 | * |
| N | 199,841 | | | 77,016 | | | 77,798 | | |
| R-cuadrado | 0.5217 | | | 0.5955 | | | 0.5482 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI.

Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Hombres | Agricultura | | | Minería | | | Electricidad | | | Construcción | | |
|--|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|--------------|----------------|--|--------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.11739 | 0.00328 * | | 0.21303 | 0.02353 * | | 0.23668 | 0.04366 * | | 0.06207 | 0.00469 * | |
| g2 | 0.19938 | 0.00458 * | | 0.47319 | 0.02616 * | | 0.49196 | 0.04538 * | | 0.13074 | 0.00547 * | |
| g3 | 0.33944 | 0.00797 * | | 0.80367 | 0.03016 * | | 0.67503 | 0.04682 * | | 0.26671 | 0.00756 * | |
| g4 | 0.75309 | 0.12942 * | | 0.01600 | 0.57298 -- | | 0.69649 | 0.30984 ** | | 0.05105 | 0.09697 -- | |
| g5 | 0.47321 | 0.01882 * | | 0.87174 | 0.03877 * | | 0.72988 | 0.05056 * | | 0.32121 | 0.01232 * | |
| g6 | 0.88754 | 0.01450 * | | 1.41579 | 0.03155 * | | 1.14145 | 0.04737 * | | 0.89325 | 0.00889 * | |
| g7 | 1.45741 | 0.06910 * | | 1.86623 | 0.06903 * | | 1.47372 | 0.07653 * | | 1.39673 | 0.03585 * | |
| exp | 0.00555 | 0.00037 * | | 0.02482 | 0.00171 * | | 0.02558 | 0.00180 * | | 0.01120 | 0.00040 * | |
| exp2 | -0.00012 | 0.00001 * | | -0.00039 | 0.00003 * | | -0.00038 | 0.00003 * | | -0.00021 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.40268 | 0.02265 * | | 0.53652 | 0.03029 * | | 0.27225 | 0.02444 * | | 0.68629 | 0.01059 * | |
| o2 | 0.28611 | 0.01847 * | | 0.34548 | 0.02099 * | | 0.12095 | 0.01982 * | | 0.40365 | 0.00633 * | |
| o3 | 0.16498 | 0.03213 * | | 0.22605 | 0.03359 * | | 0.02437 | 0.02310 -- | | 0.25638 | 0.01594 * | |
| o4 | 0.00719 | 0.02621 -- | | -0.00836 | 0.06531 -- | | -0.26093 | 0.04781 * | | 0.28288 | 0.02890 * | |
| o5 | 0.02015 | 0.01620 -- | | 0.08243 | 0.02622 * | | -0.11509 | 0.02992 * | | 0.11838 | 0.01355 * | |
| o6 | -0.21978 | 0.01111 * | | -0.20772 | 0.04397 * | | -0.24037 | 0.06666 * | | -0.09191 | 0.01571 * | |
| o7 | 0.07946 | 0.01585 * | | 0.11409 | 0.01542 * | | -0.08277 | 0.02405 * | | 0.24671 | 0.00275 * | |
| o8 | 0.23364 | 0.01376 * | | 0.27498 | 0.01715 * | | -0.08664 | 0.02270 * | | 0.41164 | 0.00735 * | |
| cas | 0.01996 | 0.00362 * | | 0.07606 | 0.01775 * | | 0.01499 | 0.01930 -- | | 0.03440 | 0.00386 * | |
| jefe | 0.05024 | 0.00370 * | | 0.08738 | 0.01709 * | | 0.10831 | 0.01893 * | | 0.06201 | 0.00380 * | |
| rural | -0.29843 | 0.00414 * | | -0.23934 | 0.01161 * | | -0.14875 | 0.01245 * | | -0.15028 | 0.00253 * | |
| j2 | -0.31177 | 0.00321 * | | -0.31592 | 0.02348 * | | -0.22051 | 0.02967 * | | -0.24261 | 0.00484 * | |
| j3 | -0.51900 | 0.00349 * | | -0.54041 | 0.02412 * | | -0.55478 | 0.03107 * | | -0.49059 | 0.00490 * | |
| _cons | 2.90123 | 0.01289 * | | 2.52846 | 0.03826 * | | 2.60722 | 0.05654 * | | 2.71851 | 0.00778 * | |
| N | 223,383 | | | 12,475 | | | 9,458 | | | 168,904 | | |
| R-cuadrada | 0.1817 | | | 0.4906 | | | 0.4117 | | | 0.3161 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI.

... Continuación. Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Hombres | Manufactura | | | Comercio al por mayor | | | Comercio al por menor | | | Transportes | | |
|------------|-------------|----------------|--|-----------------------|----------------|--|-----------------------|----------------|--|-------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.15845 | 0.00654 * | | 0.16888 | 0.03275 * | | 0.160241 | 0.012021 * | | 0.11388 | 0.01756 * | |
| g2 | 0.29533 | 0.00679 * | | 0.37478 | 0.03414 * | | 0.336666 | 0.012415 * | | 0.26139 | 0.01805 * | |
| g3 | 0.47578 | 0.00723 * | | 0.60547 | 0.03566 * | | 0.544009 | 0.012861 * | | 0.42067 | 0.01882 * | |
| g4 | 0.49455 | 0.05935 * | | 0.39444 | 0.22101 *** | | 0.341389 | 0.084269 * | | 0.42709 | 0.11271 * | |
| g5 | 0.55459 | 0.00818 * | | 0.61324 | 0.03946 * | | 0.570277 | 0.014601 * | | 0.51689 | 0.02164 * | |
| g6 | 1.15784 | 0.00793 * | | 1.21322 | 0.03663 * | | 1.057217 | 0.013702 * | | 0.90996 | 0.02066 * | |
| g7 | 1.79253 | 0.01734 * | | 1.84403 | 0.06527 * | | 1.770431 | 0.035655 * | | 1.49774 | 0.07261 * | |
| exp | 0.02352 | 0.00033 * | | 0.02612 | 0.00158 * | | 0.026299 | 0.000549 * | | 0.02100 | 0.00082 * | |
| exp2 | -0.00041 | 0.00001 * | | -0.00043 | 0.00003 * | | -0.000445 | 0.000011 * | | -0.00037 | 0.00002 * | |
| o1 | 0.63630 | 0.00605 * | | 0.66427 | 0.02149 * | | 0.598196 | 0.009044 * | | 0.59434 | 0.01439 * | |
| o2 | 0.36866 | 0.00493 * | | 0.32616 | 0.02317 * | | 0.339749 | 0.009984 * | | 0.40331 | 0.01596 * | |
| o3 | 0.18767 | 0.00671 * | | 0.12379 | 0.02139 * | | 0.142509 | 0.008554 * | | 0.03861 | 0.01160 * | |
| o4 | 0.10278 | 0.00584 * | | 0.18948 | 0.01584 * | | 0.077658 | 0.005834 * | | 0.11441 | 0.02467 * | |
| o5 | 0.06860 | 0.00679 * | | 0.08684 | 0.03418 ** | | 0.029758 | 0.010521 * | | 0.07389 | 0.01590 * | |
| o6 | -0.10525 | 0.00884 * | | 0.01235 | 0.03170 -- | | -0.155720 | 0.016226 * | | 0.06494 | 0.04263 -- | |
| o7 | 0.09308 | 0.00366 * | | 0.20565 | 0.02835 * | | 0.147040 | 0.008192 * | | 0.27293 | 0.02147 * | |
| o8 | 0.15693 | 0.00362 * | | 0.18742 | 0.01844 * | | 0.159742 | 0.008222 * | | 0.12677 | 0.00859 * | |
| cas | 0.05790 | 0.00319 * | | 0.04340 | 0.01581 * | | 0.071908 | 0.005377 * | | 0.04319 | 0.00786 * | |
| jefe | 0.11008 | 0.00317 * | | 0.14411 | 0.01552 * | | 0.116559 | 0.005334 * | | 0.11976 | 0.00721 * | |
| rural | -0.19760 | 0.00222 * | | -0.20986 | 0.01169 * | | -0.222500 | 0.004085 * | | -0.19806 | 0.00532 * | |
| j2 | -0.29323 | 0.00499 * | | -0.41739 | 0.02185 * | | -0.338886 | 0.006950 * | | -0.45971 | 0.00896 * | |
| j3 | -0.54956 | 0.00510 * | | -0.71010 | 0.02191 * | | -0.665727 | 0.006960 * | | -0.80595 | 0.00879 * | |
| _cons | 2.55404 | 0.00887 * | | 2.52195 | 0.04055 * | | 2.460999 | 0.014539 * | | 2.83800 | 0.02149 * | |
| N | 267,748 | | | 14,717 | | | 109,234 | | | 66,470 | | |
| R-cuadrada | 0.4261 | | | 0.5114 | | | 0.3976 | | | 0.2979 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Hombres | <i>Informacion en medios</i> | | | <i>Servicios financieros</i> | | | <i>Servicios Inmobiliarios</i> | | | <i>Servicios Profesionales</i> | | |
|--|------------------------------|----------------|-----|------------------------------|----------------|----|--------------------------------|----------------|----|--------------------------------|----------------|-----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.07298 | 0.09745 | -- | 0.04163 | 0.15453 | -- | 0.13700 | 0.08741 | -- | 0.10777 | 0.09976 | -- |
| g2 | 0.22426 | 0.09728 | ** | 0.25368 | 0.15412 | -- | 0.33871 | 0.09011 | * | 0.27322 | 0.10019 | * |
| g3 | 0.46176 | 0.09764 | * | 0.51952 | 0.15452 | * | 0.51636 | 0.09232 | * | 0.51104 | 0.10044 | * |
| g4 | 0.36519 | 0.19102 | *** | 0.47263 | 0.30581 | -- | 0.01342 | 0.64409 | -- | 0.82068 | 0.21434 | * |
| g5 | 0.48920 | 0.09935 | * | 0.52280 | 0.15532 | * | 0.60986 | 0.09927 | * | 0.58583 | 0.10137 | * |
| g6 | 1.04849 | 0.09787 | * | 1.05005 | 0.15451 | * | 1.12408 | 0.09328 | * | 1.11691 | 0.10002 | * |
| g7 | 1.66612 | 0.10738 | * | 1.72224 | 0.15754 | * | 1.72363 | 0.13674 | * | 1.70476 | 0.10345 | * |
| exp | 0.02731 | 0.00196 | * | 0.02912 | 0.00236 | * | 0.02955 | 0.00330 | * | 0.03230 | 0.00170 | * |
| exp2 | -0.00046 | 0.00004 | * | -0.00041 | 0.00006 | * | -0.00049 | 0.00006 | * | -0.00056 | 0.00004 | * |
| o1 | 0.62874 | 0.03143 | * | 0.74779 | 0.04215 | * | 0.63229 | 0.05310 | * | 0.58193 | 0.03524 | * |
| o2 | 0.28002 | 0.02855 | * | 0.47648 | 0.04192 | * | 0.39963 | 0.05018 | * | 0.22141 | 0.03149 | * |
| o3 | 0.12137 | 0.03203 | * | 0.21411 | 0.04108 | * | 0.15876 | 0.05851 | * | 0.12965 | 0.03556 | * |
| o4 | 0.14979 | 0.03370 | * | 0.27614 | 0.04338 | * | 0.16142 | 0.04516 | * | 0.18203 | 0.04720 | * |
| o5 | -0.04458 | 0.04111 | -- | -0.05767 | 0.05167 | -- | -0.05233 | 0.04812 | -- | 0.00850 | 0.05802 | -- |
| o6 | 0.40646 | 0.28621 | -- | -0.29968 | 0.46053 | -- | 0.02192 | 0.16024 | -- | 0.05407 | 0.07540 | -- |
| o7 | 0.11716 | 0.04464 | * | 0.25560 | 0.07399 | * | 0.20902 | 0.06610 | * | 0.16782 | 0.04573 | * |
| o8 | 0.10164 | 0.04177 | ** | 0.00436 | 0.07805 | -- | 0.19215 | 0.05296 | * | 0.10077 | 0.05759 | *** |
| cas | 0.01303 | 0.01821 | -- | 0.02060 | 0.02151 | -- | 0.10009 | 0.03349 | * | 0.02483 | 0.01600 | -- |
| jefe | 0.20576 | 0.01840 | * | 0.23339 | 0.02184 | * | 0.08894 | 0.03364 | * | 0.22078 | 0.01621 | * |
| rural | -0.25437 | 0.02029 | * | -0.31765 | 0.02535 | * | -0.17016 | 0.03374 | * | -0.24083 | 0.01598 | * |
| j2 | -0.28302 | 0.02172 | * | -0.29938 | 0.03215 | * | -0.41065 | 0.03322 | * | -0.16442 | 0.01802 | * |
| j3 | -0.51255 | 0.02331 | * | -0.49845 | 0.03339 | * | -0.69247 | 0.03535 | * | -0.35226 | 0.01949 | * |
| _cons | 2.62856 | 0.10208 | * | 2.56248 | 0.15934 | * | 2.50835 | 0.09936 | * | 2.35573 | 0.10400 | * |
| N | 11,640 | | | 9,930 | | | 3,425 | | | 16,022 | | |
| R-cuadrada | 0.4105 | | | 0.4465 | | | 0.4466 | | | 0.3827 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Hombres | <i>Corporativos</i> | | <i>Servicios de apoyo a negocios</i> | | <i>Servicios Educativos</i> | | <i>Servicios de Salud</i> | |
|----------------|---------------------|----------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|----------------|
| | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar |
| g1 | -0.66789 | 0.26500 ** | 0.09481 | 0.02329 * | 0.16279 | 0.03464 * | 0.14777 | 0.07111 ** |
| g2 | -0.33345 | 0.25413 -- | 0.27494 | 0.02449 * | 0.34890 | 0.03503 * | 0.39909 | 0.07166 * |
| g3 | -0.29126 | 0.22921 -- | 0.48614 | 0.02578 * | 0.5407755 | 0.03542 * | 0.60588 | 0.07228 * |
| g4 | 0.00000 (omitted) | | 0.74224 | 0.16068 * | 0.8744467 | 0.03593 * | 0.53753 | 0.16820 * |
| g5 | 0.00000 (omitted) | | 0.48043 | 0.03002 * | 0.61530 | 0.03683 * | 0.66265 | 0.07309 * |
| g6 | 0.41215 | 0.21216 *** | 0.90966 | 0.02811 * | 0.99125 | 0.03538 * | 1.11501 | 0.07235 * |
| g7 | 0.88221 | 0.23191 * | 1.62310 | 0.07005 * | 1.32737 | 0.03622 * | 1.53030 | 0.07332 * |
| exp | 0.02817 | 0.01210 ** | 0.01713 | 0.00114 * | 0.02670 | 0.00071 * | 0.03803 | 0.00138 * |
| exp2 | -0.00034 | 0.00028 -- | -0.00030 | 0.00002 * | -0.00036 | 0.00002 * | -0.00062 | 0.00003 * |
| o1 | 0.77075 | 0.24884 * | 0.57340 | 0.02561 * | 0.55363 | 0.02905 * | 0.29051 | 0.02332 * |
| o2 | 0.41691 | 0.24562 *** | 0.40127 | 0.02643 * | 0.41295 | 0.02823 * | 0.20532 | 0.02047 * |
| o3 | 0.09447 | 0.24654 -- | 0.17560 | 0.02420 * | 0.16388 | 0.03028 * | 0.02399 | 0.02336 -- |
| o4 | 0.13587 | 0.36736 -- | 0.21501 | 0.02978 * | 0.10001 | 0.04969 ** | 0.20420 | 0.03495 * |
| o5 | 0.05802 | 0.32684 -- | 0.06863 | 0.02048 * | 0.07035 | 0.02799 ** | -0.05845 | 0.02150 * |
| o6 | 0.00000 (omitted) | | -0.12976 | 0.06500 ** | 0.04071 | 0.05586 -- | -0.02351 | 0.19127 -- |
| o7 | -0.00419 | 0.28694 -- | 0.28706 | 0.03636 * | 0.15296 | 0.03345 * | 0.03335 | 0.02888 -- |
| o8 | 0.26121 | 0.28286 -- | 0.15553 | 0.02809 * | 0.19058 | 0.03713 * | 0.05182 | 0.02583 ** |
| cas | 0.22744 | 0.12448 *** | 0.08024 | 0.01115 * | 0.03856 | 0.00673 * | 0.06040 | 0.01307 * |
| jefe | 0.00613 | 0.12868 -- | 0.08770 | 0.01105 * | 0.14561 | 0.00673 * | 0.14992 | 0.01300 * |
| rural | -0.15834 | 0.13426 -- | -0.12502 | 0.00919 * | -0.11170 | 0.00438 * | -0.15218 | 0.01079 * |
| j2 | -0.25555 | 0.23675 -- | -0.43363 | 0.01558 * | -0.25574 | 0.00481 * | -0.26414 | 0.01298 * |
| j3 | -0.48254 | 0.23975 ** | -0.76096 | 0.01565 * | -0.53306 | 0.00706 * | -0.57649 | 0.01497 * |
| _cons | 3.40197 | 0.39110 * | 2.77413 | 0.03408 * | 2.40344 | 0.04362 * | 2.42292 | 0.07462 * |
| N | 342 | | 22,369 | | 58,095 | | 19,358 | |
| R-cuadrada | 0.4692 | | 0.3738 | | 0.48 | | 0.4761 | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.7 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Hombres | <i>Servicios de esparcimiento</i> | | | <i>Servicios de alojamiento</i> | | | <i>Otros servicios</i> | | | <i>Actividades de gobierno</i> | | |
|----------------|-----------------------------------|----------------|--|---------------------------------|----------------|--|------------------------|----------------|--|--------------------------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.13381 | 0.04708 * | | 0.07413 | 0.02333 * | | 0.12184 | 0.01379 * | | 0.19795 | 0.01843 * | |
| g2 | 0.30281 | 0.04979 * | | 0.17021 | 0.02395 * | | 0.26065 | 0.01443 * | | 0.42483 | 0.01912 * | |
| g3 | 0.49971 | 0.05219 * | | 0.30186 | 0.02482 * | | 0.41154 | 0.01541 * | | 0.61249 | 0.01969 * | |
| g4 | 0.77074 | 0.23389 * | | 0.47834 | 0.17229 * | | 0.82020 | 0.08018 * | | 1.04496 | 0.04729 * | |
| g5 | 0.48993 | 0.06212 * | | 0.33337 | 0.02839 * | | 0.51596 | 0.01727 * | | 0.65765 | 0.02159 * | |
| g6 | 0.92975 | 0.05420 * | | 0.64728 | 0.02694 * | | 0.87215 | 0.01771 * | | 1.10721 | 0.02011 * | |
| g7 | 1.60331 | 0.10782 * | | 1.44460 | 0.08658 * | | 1.38525 | 0.06105 * | | 1.73226 | 0.02843 * | |
| exp | 0.02562 | 0.00221 * | | 0.02240 | 0.00100 * | | 0.02464 | 0.00069 * | | 0.02385 | 0.00071 * | |
| exp2 | -0.00046 | 0.00004 * | | -0.00043 | 0.00002 * | | -0.00043 | 0.00001 * | | -0.00036 | 0.00001 * | |
| o1 | 0.47664 | 0.03268 * | | 0.61642 | 0.01589 * | | 0.61455 | 0.01608 * | | 0.32768 | 0.01672 * | |
| o2 | 0.37482 | 0.02337 * | | 0.49951 | 0.01841 * | | 0.24437 | 0.00700 * | | 0.23574 | 0.01721 * | |
| o3 | 0.06385 | 0.04117 -- | | 0.14626 | 0.01840 * | | 0.22019 | 0.01990 * | | 0.04390 | 0.01649 * | |
| o4 | -0.06678 | 0.04013 *** | | 0.09647 | 0.01641 * | | 0.24322 | 0.02301 * | | 0.06922 | 0.04118 *** | |
| o5 | -0.04910 | 0.02477 ** | | -0.04674 | 0.01144 * | | 0.10334 | 0.00794 * | | 0.05276 | 0.01626 * | |
| o6 | -0.01649 | 0.06268 -- | | -0.21042 | 0.05518 * | | -0.07036 | 0.03714 *** | | -0.00980 | 0.04202 -- | |
| o7 | 0.09058 | 0.03723 ** | | 0.20898 | 0.01307 * | | 0.20406 | 0.00794 * | | 0.10767 | 0.02156 * | |
| o8 | 0.15729 | 0.05488 * | | 0.15147 | 0.03321 * | | 0.29161 | 0.01700 * | | 0.06176 | 0.01910 * | |
| cas | 0.05978 | 0.02289 * | | 0.05116 | 0.00901 * | | 0.13249 | 0.00690 * | | 0.03808 | 0.00743 * | |
| jefe | 0.17279 | 0.02335 * | | 0.08118 | 0.00919 * | | 0.10121 | 0.00696 * | | 0.12689 | 0.00730 * | |
| rural | -0.20967 | 0.01738 * | | -0.14367 | 0.00781 * | | -0.17787 | 0.00508 * | | -0.19355 | 0.00502 * | |
| j2 | -0.57322 | 0.02043 * | | -0.45458 | 0.01122 * | | -0.29314 | 0.00879 * | | -0.38670 | 0.00848 * | |
| j3 | -0.86773 | 0.02251 * | | -0.73642 | 0.01154 * | | -0.63474 | 0.00888 * | | -0.64260 | 0.00890 * | |
| _cons | 2.79358 | 0.05469 * | | 2.79770 | 0.02774 * | | 2.41704 | 0.01728 * | | 2.60733 | 0.02577 * | |
| N | 7,458 | | | 35,462 | | | 61,355 | | | 62,159 | | |
| R-cuadrada | 0.4366 | | | 0.3068 | | | 0.3145 | | | 0.4363 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

Cuadro A3.8 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Mujeres | Agricultura | | | Minería | | | Electricidad | | | Construcción | | |
|--|-------------|----------------|-----|-------------|----------------|----|--------------|----------------|-----|--------------|----------------|----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.13170 | 0.01082 | * | 0.32860 | 0.09002 | * | 0.16923 | 0.15612 | -- | 0.16232 | 0.04495 | * |
| g2 | 0.24271 | 0.02146 | * | 0.62836 | 0.11223 | * | 0.51772 | 0.16110 | * | 0.38528 | 0.05356 | * |
| g3 | 0.35024 | 0.03313 | * | 0.86582 | 0.12165 | * | 0.84171 | 0.16139 | * | 0.64220 | 0.05790 | * |
| g4 | 0.96952 | 0.24882 | * | 1.36699 | 0.46852 | * | 0.44795 | 0.32053 | -- | 0.59711 | 0.23187 | * |
| g5 | 0.47175 | 0.04190 | * | 0.88702 | 0.13759 | * | 0.73538 | 0.16895 | * | 0.64763 | 0.06541 | * |
| g6 | 0.84049 | 0.05471 | * | 1.37867 | 0.15745 | * | 1.03382 | 0.17748 | * | 1.10762 | 0.07364 | * |
| g7 | 1.11423 | 0.17248 | * | 1.46874 | 0.25352 | * | 1.32233 | 0.24625 | * | 1.49545 | 0.13225 | * |
| exp | 0.00288 | 0.00171 | *** | 0.02510 | 0.00661 | * | 0.01317 | 0.00556 | ** | 0.02790 | 0.00293 | * |
| exp2 | -0.00015 | 0.00003 | * | -0.00035 | 0.00014 | ** | 0.00003 | 0.00014 | -- | -0.00047 | 0.00007 | * |
| o1 | 0.29807 | 0.06457 | * | 0.98354 | 0.10507 | * | 0.31322 | 0.09690 | * | 0.63203 | 0.04280 | * |
| o2 | 0.13634 | 0.04359 | * | 0.94545 | 0.08476 | * | 0.19707 | 0.09363 | ** | 0.49082 | 0.03646 | * |
| o3 | 0.00018 | 0.03661 | -- | 0.79597 | 0.06629 | * | 0.03096 | 0.08788 | -- | 0.21699 | 0.03143 | * |
| o4 | -0.36269 | 0.07294 | * | 0.62266 | 0.14920 | * | -0.02999 | 0.14585 | -- | 0.31933 | 0.06548 | * |
| o5 | -0.00984 | 0.04826 | -- | 0.44441 | 0.07426 | * | -0.20606 | 0.11228 | *** | 0.01266 | 0.03715 | -- |
| o6 | -0.35031 | 0.02227 | * | 0.43057 | 0.43008 | -- | 0.22415 | 0.50644 | -- | -0.00863 | 0.11429 | -- |
| o7 | -0.15456 | 0.04945 | * | 0.66523 | 0.08490 | * | -0.45240 | 0.18023 | ** | 0.17647 | 0.02838 | * |
| o8 | 0.00004 | 0.09319 | -- | 0.72560 | 0.13754 | * | -0.48304 | 0.14602 | * | 0.28594 | 0.09155 | * |
| cas | -0.00648 | 0.02040 | -- | 0.12877 | 0.08309 | -- | 0.21823 | 0.06993 | * | 0.03815 | 0.03833 | -- |
| jefe | 0.02407 | 0.01365 | *** | 0.18809 | 0.05870 | * | 0.04922 | 0.04561 | -- | 0.14814 | 0.02627 | * |
| rural | -0.41624 | 0.01508 | * | -0.24524 | 0.05957 | * | -0.13035 | 0.04707 | * | -0.20571 | 0.02758 | * |
| j2 | -0.20988 | 0.00941 | * | -0.32236 | 0.05827 | * | -0.09502 | 0.04990 | *** | -0.26236 | 0.02235 | * |
| j3 | -0.41700 | 0.01118 | * | -0.70327 | 0.06444 | * | -0.37496 | 0.06034 | * | -0.49670 | 0.02536 | * |
| lambda | 0.03060 | 0.02907 | -- | 0.02533 | 0.14205 | -- | -0.18026 | 0.12701 | -- | 0.08663 | 0.06660 | -- |
| _cons | 2.94375 | 0.05633 | * | 1.90314 | 0.22404 | * | 2.57010 | 0.24215 | * | 2.20154 | 0.10677 | * |
| N | 22,252 | | | 1,137 | | | 1,642 | | | 4,886 | | |
| R-cuadrada | 0.2517 | | | 0.6279 | | | 0.325 | | | 0.4793 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.8 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Mujeres | Manufactura | | | Comercio al por mayor | | | Comercio al por menor | | | Transportes | | |
|--|-------------|----------------|--|-----------------------|----------------|--|-----------------------|----------------|--|-------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.28059 | 0.01020 * | | 0.28401 | 0.11614 ** | | 0.22269 | 0.02079 * | | 0.26166 | 0.09089 * | |
| g2 | 0.41441 | 0.01172 * | | 0.54675 | 0.12010 * | | 0.45140 | 0.02215 * | | 0.58670 | 0.09356 * | |
| g3 | 0.57507 | 0.01255 * | | 0.77276 | 0.12107 * | | 0.65672 | 0.02253 * | | 0.93695 | 0.09411 * | |
| g4 | 0.60446 | 0.07450 * | | 0.55463 | 0.29728 *** | | 0.66219 | 0.07947 * | | 1.38558 | 0.23538 * | |
| g5 | 0.63116 | 0.01471 * | | 0.88129 | 0.12701 * | | 0.68007 | 0.02486 * | | 0.96382 | 0.09865 * | |
| g6 | 1.20452 | 0.01725 * | | 1.40038 | 0.13422 * | | 1.08415 | 0.02751 * | | 1.43768 | 0.10433 * | |
| g7 | 1.66870 | 0.03590 * | | 1.90587 | 0.18828 * | | 1.56822 | 0.05924 * | | 1.74964 | 0.16873 * | |
| exp | 0.01890 | 0.00066 * | | 0.03178 | 0.00381 * | | 0.02936 | 0.00094 * | | 0.02804 | 0.00342 * | |
| exp2 | -0.00038 | 0.00001 * | | -0.00053 | 0.00010 * | | -0.00053 | 0.00002 * | | -0.00056 | 0.00008 * | |
| o1 | 0.61387 | 0.01038 * | | 0.55269 | 0.05296 * | | 0.63298 | 0.01563 * | | 0.48027 | 0.04112 * | |
| o2 | 0.39081 | 0.00880 * | | 0.25634 | 0.05208 * | | 0.43297 | 0.01617 * | | 0.25846 | 0.04157 * | |
| o3 | 0.29990 | 0.00786 * | | 0.12981 | 0.04678 * | | 0.24664 | 0.01274 * | | 0.07620 | 0.03472 ** | |
| o4 | -0.06871 | 0.00859 * | | 0.06869 | 0.04647 -- | | 0.04314 | 0.01174 * | | 0.26407 | 0.05334 * | |
| o5 | 0.05221 | 0.01042 * | | -0.21853 | 0.06910 * | | 0.07593 | 0.01777 * | | 0.32338 | 0.04064 * | |
| o6 | -0.11987 | 0.02462 * | | -0.07096 | 0.10369 -- | | -0.00801 | 0.04675 -- | | 0.32501 | 0.33375 -- | |
| o7 | -0.02857 | 0.00600 * | | 0.06837 | 0.07566 -- | | 0.07052 | 0.01777 * | | 0.22583 | 0.09441 ** | |
| o8 | 0.13481 | 0.00578 * | | 0.05264 | 0.10408 -- | | 0.32560 | 0.02284 * | | 0.23608 | 0.04835 * | |
| cas | 0.05571 | 0.00841 * | | 0.05587 | 0.04833 -- | | 0.06812 | 0.01266 * | | 0.08011 | 0.04270 *** | |
| jefe | 0.08842 | 0.00573 * | | 0.19283 | 0.03292 * | | 0.10284 | 0.00883 * | | 0.08772 | 0.02779 * | |
| rural | -0.22005 | 0.00508 * | | -0.30625 | 0.03516 * | | -0.29478 | 0.00801 * | | -0.31292 | 0.03142 * | |
| j2 | -0.07648 | 0.00579 * | | -0.26025 | 0.03037 * | | -0.25130 | 0.00663 * | | -0.33115 | 0.02488 * | |
| j3 | -0.33876 | 0.00605 * | | -0.53330 | 0.03335 * | | -0.57664 | 0.00696 * | | -0.62047 | 0.02818 * | |
| lambda | 0.03000 | 0.01362 ** | | 0.12719 | 0.08476 -- | | 0.05684 | 0.02105 * | | 0.06676 | 0.07548 -- | |
| _cons | 2.18749 | 0.02415 * | | 2.06788 | 0.17130 * | | 2.08973 | 0.03776 * | | 2.18506 | 0.13806 * | |
| N | 116,746 | | | 4,424 | | | 68,005 | | | 5,690 | | |
| R-cuadrada | 0.4074 | | | 0.4333 | | | 0.3909 | | | 0.405 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.8 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Mujeres | Información en medios | | | Servicios financieros | | | Servicios Inmobiliarios | | | Servicios Profesionales | | |
|------------|-----------------------|----------------|----|-----------------------|----------------|----|-------------------------|----------------|-----|-------------------------|----------------|-----|
| | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | |
| g1 | -0.38459 | 0.13307 | * | -0.02894 | 0.11361 | -- | 0.04128 | 0.12089 | -- | -0.21773 | 0.11197 | *** |
| g2 | -0.13849 | 0.13401 | -- | 0.15561 | 0.11689 | -- | 0.28596 | 0.12575 | ** | -0.01815 | 0.11219 | -- |
| g3 | 0.12993 | 0.13415 | -- | 0.47715 | 0.11741 | * | 0.63457 | 0.12753 | * | 0.29474 | 0.11213 | * |
| g4 | -0.18560 | 0.19246 | -- | 0.29768 | 0.22945 | -- | 0.65150 | 0.31438 | ** | 0.41989 | 0.20890 | ** |
| g5 | 0.05842 | 0.13793 | -- | 0.44517 | 0.11949 | * | 0.58382 | 0.13600 | * | 0.22859 | 0.11443 | ** |
| g6 | 0.46716 | 0.14147 | * | 0.91629 | 0.12252 | * | 1.05377 | 0.14643 | * | 0.70251 | 0.11700 | * |
| g7 | 0.89191 | 0.16486 | * | 1.53244 | 0.13795 | * | 1.62074 | 0.24540 | * | 1.11849 | 0.12766 | * |
| exp | 0.02356 | 0.00315 | * | 0.03574 | 0.00293 | * | 0.03951 | 0.00527 | * | 0.03601 | 0.00243 | * |
| exp2 | -0.00029 | 0.00008 | * | -0.00055 | 0.00008 | * | -0.00058 | 0.00013 | * | -0.00053 | 0.00007 | * |
| o1 | 0.45976 | 0.06269 | * | 0.63954 | 0.09634 | * | 0.65184 | 0.07926 | * | 0.73664 | 0.07865 | * |
| o2 | 0.14752 | 0.05978 | ** | 0.46509 | 0.09594 | * | 0.42663 | 0.07949 | * | 0.34917 | 0.07616 | * |
| o3 | 0.03558 | 0.05933 | -- | 0.20475 | 0.09506 | ** | 0.21348 | 0.07053 | * | 0.22658 | 0.07596 | * |
| o4 | 0.06000 | 0.06299 | -- | 0.27293 | 0.09690 | * | 0.10618 | 0.06805 | -- | 0.23493 | 0.08349 | * |
| o5 | -0.11696 | 0.07112 | -- | -0.39379 | 0.09908 | * | -0.04066 | 0.07650 | -- | 0.05638 | 0.08619 | -- |
| o6 | -0.16683 | 0.62343 | -- | 1.33885 | 0.57409 | ** | 0.00000 (omitted) | * | | -0.07090 | 0.22798 | -- |
| o7 | -0.07563 | 0.10052 | -- | 0.38159 | 0.19481 | ** | 0.18808 | 0.12432 | -- | 0.24315 | 0.10103 | * |
| o8 | -0.00892 | 0.09641 | -- | -0.23017 | 0.57373 | -- | 0.41541 | 0.28312 | -- | 0.47772 | 0.24134 | * |
| cas | 0.35078 | 0.04035 | * | 0.13338 | 0.03681 | * | 0.18423 | 0.07026 | * | 0.30131 | 0.03209 | * |
| jefe | 0.09834 | 0.02642 | * | 0.12011 | 0.02452 | * | 0.07709 | 0.04613 | *** | 0.11244 | 0.02128 | * |
| rural | -0.46390 | 0.02970 | * | -0.22719 | 0.02982 | * | -0.29145 | 0.05081 | * | -0.18532 | 0.02396 | * |
| j2 | -0.16262 | 0.01977 | * | -0.25063 | 0.02529 | * | -0.29862 | 0.03401 | * | -0.13162 | 0.01485 | * |
| j3 | -0.43401 | 0.02492 | * | -0.47676 | 0.02778 | * | -0.65631 | 0.03971 | * | -0.33549 | 0.01873 | * |
| lambda | -0.32424 | 0.07210 | * | -0.02210 | 0.06828 | -- | -0.12518 | 0.12072 | -- | -0.24830 | 0.05891 | * |
| _cons | 3.27821 | 0.16936 | * | 2.61537 | 0.16799 | * | 2.36151 | 0.20041 | * | 2.58211 | 0.15063 | * |
| N | 7,668 | | | 8,146 | | | 2,443 | | | 12,542 | | |
| R-cuadrada | 0.405 | | | 0.409 | | | 0.4669 | | | 0.3613 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.8 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Mujeres | Corporativos | | | Servicios de apoyo a negocios | | | Servicios Educativos | | | Servicios de Salud | | |
|------------|--------------|----------------|-----|-------------------------------|----------------|-----|----------------------|----------------|-----|--------------------|----------------|----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.53395 | 0.71061 | -- | 0.12495 | 0.03633 | * | 0.16363 | 0.03449 | * | 0.10345 | 0.04048 | ** |
| g2 | 0.61769 | 0.76736 | -- | 0.34696 | 0.04032 | * | 0.41137 | 0.03451 | * | 0.45281 | 0.04107 | * |
| g3 | 0.87649 | 0.75922 | -- | 0.57231 | 0.04265 | * | 0.65890 | 0.03482 | * | 0.73232 | 0.04161 | * |
| g4 | 0.00000 | (omitted) | | 1.24273 | 0.20189 | * | 0.95354 | 0.03828 | * | 0.69240 | 0.07120 | * |
| g5 | 1.21872 | 0.76533 | -- | 0.63481 | 0.04804 | * | 0.62354 | 0.03536 | * | 0.74643 | 0.04270 | * |
| g6 | 1.78861 | 0.79172 | ** | 1.04113 | 0.05456 | * | 1.09445 | 0.03558 | * | 1.06221 | 0.04390 | * |
| g7 | 2.03200 | 0.90540 | ** | 1.60394 | 0.11138 | * | 1.32553 | 0.03799 | * | 1.45636 | 0.04961 | * |
| exp | 0.03719 | 0.01931 | *** | 0.02794 | 0.00229 | * | 0.02684 | 0.00072 | * | 0.03517 | 0.00116 | * |
| exp2 | -0.00063 | 0.00053 | -- | -0.00049 | 0.00005 | * | -0.00033 | 0.00002 | * | -0.00051 | 0.00003 | * |
| o1 | -0.01806 | 0.55491 | -- | 0.49477 | 0.04214 | * | 0.57354 | 0.01890 | * | 0.42083 | 0.01880 | * |
| o2 | 0.16412 | 0.55187 | -- | 0.26096 | 0.04258 | * | 0.42790 | 0.01737 | * | 0.26960 | 0.01482 | * |
| o3 | -0.08934 | 0.53439 | -- | 0.07030 | 0.03789 | *** | 0.23891 | 0.01773 | * | 0.08640 | 0.01587 | * |
| o4 | 0.24312 | 0.65450 | -- | 0.01829 | 0.03984 | -- | 0.06264 | 0.03565 | *** | 0.22959 | 0.03470 | * |
| o5 | -0.40988 | 0.61804 | -- | -0.19012 | 0.03695 | * | 0.09833 | 0.01800 | * | 0.00231 | 0.01762 | -- |
| o6 | 0.00000 | (omitted) | | -0.76053 | 0.54373 | -- | 0.20427 | 0.14349 | -- | -0.04779 | 0.57669 | -- |
| o7 | 0.13421 | 0.62451 | -- | -0.17214 | 0.08206 | ** | -0.08755 | 0.03105 | * | 0.10846 | 0.02403 | * |
| o8 | 0.00000 | (omitted) | | -0.12497 | 0.05440 | ** | 0.25779 | 0.13298 | *** | 0.00233 | 0.13296 | -- |
| cas | 0.05146 | 0.28866 | -- | 0.02974 | 0.02966 | -- | 0.16127 | 0.00885 | * | 0.23028 | 0.01477 | * |
| jefe | 0.34521 | 0.17346 | * | 0.12316 | 0.01962 | * | 0.09232 | 0.00618 | * | 0.10273 | 0.01011 | * |
| rural | -0.11132 | 0.33001 | -- | -0.20234 | 0.02200 | * | -0.05199 | 0.00575 | * | -0.12771 | 0.01041 | * |
| j2 | 0.13609 | 0.24135 | -- | -0.41330 | 0.01619 | * | -0.31405 | 0.00396 | * | -0.20494 | 0.00743 | * |
| j3 | -0.21500 | 0.26158 | -- | -0.65796 | 0.01883 | * | -0.57272 | 0.00808 | * | -0.61467 | 0.01075 | * |
| lambda | 0.27555 | 0.55150 | -- | 0.14689 | 0.05043 | * | -0.06090 | 0.01671 | * | -0.09742 | 0.02670 | * |
| _cons | 1.80626 | 1.16797 | -- | 2.50931 | 0.08567 | * | 2.29957 | 0.04171 | * | 2.22315 | 0.05338 | * |
| N | 191 | | | 10,137 | | | 80,132 | | | 42,134 | | |
| R-cuadrada | 0.3186 | | | 0.4077 | | | 0.4664 | | | 0.3892 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.8 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2000.

| Mujeres | Servicios de esparcimiento | | | Servicios de alojamiento | | | Otros servicios | | | Actividades de gobierno | | |
|------------|----------------------------|----------------|-----|--------------------------|----------------|----|-----------------|----------------|-----|-------------------------|----------------|-----|
| | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.11701 | 0.09813 | -- | 0.14803 | 0.01538 | * | 0.20581 | 0.00730 | * | 0.12240 | 0.04435 | * |
| g2 | 0.32378 | 0.10393 | * | 0.29592 | 0.01895 | * | 0.35148 | 0.01079 | * | 0.36147 | 0.04520 | * |
| g3 | 0.62239 | 0.10612 | * | 0.45761 | 0.02134 | * | 0.46569 | 0.01446 | * | 0.54286 | 0.04543 | * |
| g4 | 0.84347 | 0.20883 | * | 0.31242 | 0.12199 | * | 0.85963 | 0.09218 | * | 0.96838 | 0.06732 | * |
| g5 | 0.64845 | 0.11499 | * | 0.44486 | 0.02580 | * | 0.50532 | 0.01738 | * | 0.58751 | 0.04665 | * |
| g6 | 1.02651 | 0.12429 | * | 0.81265 | 0.03132 | * | 0.82800 | 0.02509 | * | 1.01633 | 0.04815 | * |
| g7 | 1.54588 | 0.19803 | * | 1.06982 | 0.11294 | * | 1.08073 | 0.09174 | * | 1.64004 | 0.05769 | * |
| exp | 0.03471 | 0.00458 | * | 0.01880 | 0.00134 | * | 0.02042 | 0.00089 | * | 0.03226 | 0.00119 | * |
| exp2 | -0.00062 | 0.00011 | * | -0.00031 | 0.00003 | * | -0.00034 | 0.00002 | * | -0.00051 | 0.00003 | * |
| o1 | 0.53789 | 0.05509 | * | 0.74174 | 0.01895 | * | 0.86664 | 0.02860 | * | 0.31136 | 0.03950 | * |
| o2 | 0.50599 | 0.04671 | * | 0.78678 | 0.02435 | * | 0.54413 | 0.02092 | * | 0.29747 | 0.03978 | * |
| o3 | 0.17369 | 0.04468 | * | 0.35373 | 0.01385 | * | 0.35715 | 0.01246 | * | 0.07312 | 0.03902 | *** |
| o4 | -0.12966 | 0.05089 | ** | 0.13593 | 0.01604 | * | 0.29180 | 0.02701 | * | 0.28044 | 0.07509 | * |
| o5 | -0.03284 | 0.04869 | -- | 0.08484 | 0.01005 | * | 0.26330 | 0.00831 | * | -0.04122 | 0.04056 | -- |
| o6 | 0.04490 | 0.23667 | -- | -0.19777 | 0.12713 | -- | -0.23235 | 0.14429 | *** | -0.12022 | 0.13435 | -- |
| o7 | 0.04733 | 0.07873 | -- | 0.11747 | 0.01055 | * | 0.19592 | 0.01813 | * | 0.12628 | 0.05669 | ** |
| o8 | 0.20128 | 0.31120 | -- | 0.30639 | 0.14943 | ** | 0.32130 | 0.05762 | * | -0.01591 | 0.13089 | -- |
| cas | -0.01001 | 0.05970 | -- | 0.05337 | 0.01674 | * | 0.05763 | 0.01097 | * | 0.03788 | 0.01580 | ** |
| jefe | 0.12428 | 0.04196 | * | 0.07124 | 0.01083 | * | 0.04141 | 0.00734 | * | 0.10656 | 0.01062 | * |
| rural | -0.27413 | 0.04373 | * | -0.21247 | 0.01068 | * | -0.31178 | 0.00659 | * | -0.21411 | 0.01033 | * |
| j2 | -0.33769 | 0.02912 | * | -0.29983 | 0.00975 | * | -0.32396 | 0.00483 | * | -0.30745 | 0.00771 | * |
| j3 | -0.68100 | 0.03616 | * | -0.61323 | 0.01010 | * | -0.67158 | 0.00545 | * | -0.56199 | 0.00982 | * |
| lambda | 0.17604 | 0.10228 | *** | 0.03476 | 0.02717 | -- | 0.04793 | 0.01703 | * | 0.06668 | 0.02777 | ** |
| _cons | 2.22959 | 0.17070 | * | 2.31525 | 0.04496 | * | 2.21654 | 0.02783 | * | 2.45556 | 0.06722 | * |
| N | 2,856 | | | 30,933 | | | 74,539 | | | 35,902 | | |
| R-cuadrada | 0.4461 | | | 0.3433 | | | 0.3572 | | | 0.4012 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Hombres | Agricultura | | | Minería | | | Electricidad | | | Construcción | | |
|--|-------------|----------------|---|------------|----------------|----|--------------|----------------|-----|--------------|----------------|---|
| | Coficiente | Error estándar | | Coficiente | Error estándar | | Coficiente | Error estándar | | Coficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.14331 | 0.00316 | * | 0.22636 | 0.02552 | * | 0.15851 | 0.04068 | * | 0.09047 | 0.00430 | * |
| g2 | 0.24364 | 0.00381 | * | 0.41607 | 0.02669 | * | 0.35706 | 0.04183 | * | 0.16341 | 0.00467 | * |
| g3 | 0.31532 | 0.00523 | * | 0.65348 | 0.02817 | * | 0.57288 | 0.04300 | * | 0.23862 | 0.00555 | * |
| g4 | 0.54004 | 0.06065 | * | 0.74160 | 0.22707 | * | 0.37012 | 0.15073 | ** | 0.27912 | 0.05706 | * |
| g5 | 0.44707 | 0.01582 | * | 0.70989 | 0.03555 | * | 0.68629 | 0.04838 | * | 0.30768 | 0.01090 | * |
| g6 | 0.70968 | 0.01111 | * | 1.14890 | 0.03045 | * | 0.92873 | 0.04416 | * | 0.69344 | 0.00768 | * |
| g7 | 1.18348 | 0.05274 | * | 1.69204 | 0.05720 | * | 1.30081 | 0.06164 | * | 1.19949 | 0.02727 | * |
| exp | 0.00889 | 0.00029 | * | 0.02291 | 0.00132 | * | 0.02218 | 0.00171 | * | 0.01121 | 0.00030 | * |
| exp2 | -0.00015 | 0.00000 | * | -0.00033 | 0.00003 | * | -0.00036 | 0.00003 | * | -0.00017 | 0.00001 | * |
| o1 | 0.53161 | 0.02018 | * | 0.45253 | 0.03066 | * | 0.32021 | 0.02742 | * | 0.65991 | 0.01193 | * |
| o2 | 0.30628 | 0.01126 | * | 0.23701 | 0.01604 | * | 0.20618 | 0.01788 | * | 0.36527 | 0.00532 | * |
| o3 | 0.24205 | 0.02652 | * | 0.11252 | 0.03147 | * | 0.06176 | 0.02801 | ** | 0.23022 | 0.01627 | * |
| o4 | 0.09674 | 0.02856 | * | -0.07229 | 0.09989 | -- | 0.01974 | 0.06346 | -- | 0.40583 | 0.03553 | * |
| o5 | 0.10760 | 0.01105 | * | -0.00071 | 0.02465 | -- | -0.14304 | 0.03162 | * | 0.06032 | 0.01628 | * |
| o6 | -0.10441 | 0.00216 | * | 0.00609 | 0.06883 | -- | -0.07463 | 0.11957 | -- | 0.11170 | 0.03541 | * |
| o7 | 0.17163 | 0.01288 | * | 0.04717 | 0.01327 | * | -0.06300 | 0.02128 | * | 0.19409 | 0.00214 | * |
| o8 | 0.32757 | 0.01254 | * | 0.21168 | 0.01300 | * | -0.06805 | 0.01937 | * | 0.40963 | 0.00551 | * |
| cas | 0.02662 | 0.00282 | * | 0.04636 | 0.01308 | * | 0.03288 | 0.01693 | *** | 0.03217 | 0.00278 | * |
| jefe | 0.01794 | 0.00288 | * | 0.03457 | 0.01198 | * | 0.13356 | 0.01621 | * | 0.04404 | 0.00271 | * |
| rural | -0.22834 | 0.00378 | * | -0.19701 | 0.01002 | * | -0.12717 | 0.01175 | * | -0.10597 | 0.00219 | * |
| j2 | -0.15790 | 0.00237 | * | -0.23577 | 0.02136 | * | -0.17728 | 0.02582 | * | -0.11603 | 0.00344 | * |
| j3 | -0.33597 | 0.00271 | * | -0.42448 | 0.02155 | * | -0.51829 | 0.02670 | * | -0.33010 | 0.00344 | * |
| _cons | 2.73340 | 0.00629 | * | 2.77918 | 0.03602 | * | 2.78606 | 0.05143 | * | 2.77313 | 0.00641 | * |
| N | 288,349 | | | 17,236 | | | 9,671 | | | 222,011 | | |
| R-cuadrada | 0.1195 | | | 0.3453 | | | 0.3927 | | | 0.2391 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Hombres | <i>Manufactura</i> | | <i>Comercio al por mayor</i> | | <i>Comercio al por menor</i> | | <i>Transportes</i> | |
|----------------|--------------------|----------------|------------------------------|----------------|------------------------------|----------------|--------------------|----------------|
| | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar |
| g1 | 0.15049 | 0.00763 * | 0.14777 | 0.02174 * | 0.12972 | 0.01187 * | 0.11571 | 0.01759 * |
| g2 | 0.27296 | 0.00779 * | 0.26394 | 0.02216 * | 0.25134 | 0.01206 * | 0.23533 | 0.01789 * |
| g3 | 0.41378 | 0.00809 * | 0.41636 | 0.02276 * | 0.38056 | 0.01234 * | 0.32984 | 0.01840 * |
| g4 | 0.60347 | 0.05762 * | 0.73290 | 0.13804 * | 0.44622 | 0.07177 * | 0.20972 | 0.08482 ** |
| g5 | 0.49524 | 0.00939 * | 0.46214 | 0.02624 * | 0.43340 | 0.01465 * | 0.40506 | 0.02216 * |
| g6 | 0.91576 | 0.00893 * | 0.86395 | 0.02392 * | 0.71950 | 0.01323 * | 0.62900 | 0.02052 * |
| g7 | 1.57308 | 0.01698 * | 1.46821 | 0.03998 * | 1.41363 | 0.03286 * | 1.25877 | 0.05609 * |
| exp | 0.02135 | 0.00033 * | 0.02135 | 0.00093 * | 0.02232 | 0.00048 * | 0.01680 | 0.00074 * |
| exp2 | -0.00034 | 0.00001 * | -0.00035 | 0.00002 * | -0.00039 | 0.00001 * | -0.00028 | 0.00001 * |
| o1 | 0.65399 | 0.00794 * | 0.65231 | 0.01583 * | 0.57722 | 0.00989 * | 0.64569 | 0.01958 * |
| o2 | 0.33090 | 0.00510 * | 0.29391 | 0.01447 * | 0.35352 | 0.00957 * | 0.45454 | 0.01501 * |
| o3 | 0.14605 | 0.00726 * | 0.08428 | 0.01248 * | 0.12967 | 0.00754 * | 0.08669 | 0.01293 * |
| o4 | 0.05804 | 0.00604 * | 0.10869 | 0.00901 * | 0.05432 | 0.00497 * | 0.18107 | 0.04161 * |
| o5 | 0.04727 | 0.01077 * | -0.04522 | 0.02725 *** | 0.00117 | 0.01266 -- | 0.12790 | 0.02382 * |
| o6 | 0.01506 | 0.01322 -- | 0.02377 | 0.02228 -- | -0.07163 | 0.04743 -- | 0.26735 | 0.08774 * |
| o7 | 0.06505 | 0.00351 * | 0.11768 | 0.01866 * | 0.16676 | 0.00735 * | 0.37921 | 0.02763 * |
| o8 | 0.09756 | 0.00347 * | 0.14583 | 0.00970 * | 0.20957 | 0.00718 * | 0.13329 | 0.00871 * |
| cas | 0.05886 | 0.00303 * | 0.03290 | 0.00850 * | 0.07706 | 0.00438 * | 0.05887 | 0.00691 * |
| jefe | 0.08687 | 0.00297 * | 0.11138 | 0.00799 * | 0.09147 | 0.00439 * | 0.09552 | 0.00612 * |
| rural | -0.15326 | 0.00221 * | -0.12697 | 0.00620 * | -0.15730 | 0.00329 * | -0.19069 | 0.00467 * |
| j2 | -0.20596 | 0.00459 * | -0.35786 | 0.01270 * | -0.27423 | 0.00591 * | -0.37994 | 0.00871 * |
| j3 | -0.42698 | 0.00466 * | -0.64905 | 0.01260 * | -0.55147 | 0.00586 * | -0.73356 | 0.00835 * |
| _cons | 2.58114 | 0.00939 * | 2.78832 | 0.02587 * | 2.59090 | 0.01362 * | 2.89955 | 0.02149 * |
| N | 216,485 | | 33,105 | | 112,350 | | 70,038 | |
| R-cuadrada | 0.3498 | | 0.3873 | | 0.2939 | | 0.2369 | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Hombres | <i>Informacion en medios</i> | | | <i>Servicios financieros</i> | | | <i>Servicios Inmobiliarios</i> | | | <i>Servicios Profesionales</i> | | |
|----------------|------------------------------|----------------|-----|------------------------------|----------------|-----|--------------------------------|----------------|-----|--------------------------------|----------------|-----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | -0.05774 | 0.11375 | -- | 0.05904 | 0.13655 | -- | -0.02127 | 0.08498 | -- | -0.17707 | 0.09391 | *** |
| g2 | 0.04956 | 0.11191 | -- | 0.17551 | 0.13120 | -- | 0.12701 | 0.08644 | -- | -0.04932 | 0.09264 | -- |
| g3 | 0.26063 | 0.11205 | ** | 0.40792 | 0.13076 | * | 0.32975 | 0.08801 | * | 0.11440 | 0.09251 | -- |
| g4 | 0.31615 | 0.24046 | -- | 0.14405 | 0.28945 | -- | 0.84135 | 0.43762 | *** | 0.40385 | 0.18680 | ** |
| g5 | 0.35277 | 0.11457 | * | 0.45022 | 0.13282 | * | 0.34925 | 0.09641 | * | 0.19687 | 0.09404 | ** |
| g6 | 0.78228 | 0.11237 | * | 0.80845 | 0.13078 | * | 0.82900 | 0.08953 | * | 0.60350 | 0.09220 | * |
| g7 | 1.37067 | 0.11973 | * | 1.59368 | 0.13453 | * | 1.38069 | 0.12673 | * | 1.19602 | 0.09455 | * |
| exp | 0.03260 | 0.00219 | * | 0.02995 | 0.00233 | * | 0.02729 | 0.00285 | * | 0.03200 | 0.00165 | * |
| exp2 | -0.00056 | 0.00005 | * | -0.00045 | 0.00006 | * | -0.00045 | 0.00006 | * | -0.00053 | 0.00004 | * |
| o1 | 0.57654 | 0.03772 | * | 0.69293 | 0.04888 | * | 0.54791 | 0.04687 | * | 0.60597 | 0.03601 | * |
| o2 | 0.22859 | 0.03212 | * | 0.53579 | 0.04805 | * | 0.26119 | 0.03919 | * | 0.30093 | 0.02916 | * |
| o3 | 0.09848 | 0.03616 | * | 0.23627 | 0.04694 | * | 0.08451 | 0.05262 | -- | 0.12536 | 0.03450 | * |
| o4 | 0.06596 | 0.03809 | *** | 0.35022 | 0.04727 | * | 0.15169 | 0.03488 | * | 0.24996 | 0.04900 | * |
| o5 | -0.10127 | 0.06180 | -- | 0.08862 | 0.05898 | -- | 0.01853 | 0.04874 | -- | 0.08010 | 0.06079 | * |
| o6 | 0.00000 | (omitted) | | 0.12317 | 0.45195 | -- | 0.09008 | 0.13909 | -- | 0.11388 | 0.13100 | -- |
| o7 | 0.19973 | 0.07061 | * | 0.31151 | 0.13002 | ** | 0.16960 | 0.04415 | * | 0.20312 | 0.04912 | * |
| o8 | 0.12123 | 0.05147 | ** | 0.17338 | 0.08953 | *** | 0.17825 | 0.04508 | * | 0.27952 | 0.04914 | * |
| cas | 0.00217 | 0.01869 | -- | -0.02958 | 0.01858 | -- | 0.08140 | 0.02725 | * | -0.00321 | 0.01410 | * |
| jefe | 0.21024 | 0.01886 | * | 0.20232 | 0.01852 | * | 0.13743 | 0.02745 | * | 0.17677 | 0.01436 | * |
| rural | -0.22146 | 0.01714 | * | -0.24916 | 0.01596 | * | -0.15088 | 0.02245 | * | -0.22792 | 0.01209 | * |
| j2 | -0.25816 | 0.02445 | * | -0.35583 | 0.03167 | * | -0.26078 | 0.03078 | * | -0.16302 | 0.01781 | * |
| j3 | -0.52330 | 0.02615 | * | -0.62296 | 0.03241 | * | -0.55720 | 0.03192 | * | -0.39157 | 0.01901 | * |
| _cons | 2.77531 | 0.11610 | * | 2.67805 | 0.13799 | * | 2.71309 | 0.09211 | * | 2.78940 | 0.09577 | * |
| N | 8,910 | | | 8,797 | | | 3,691 | | | 15,524 | | |
| R-cuadrada | 0.3651 | | | 0.3953 | | | 0.396 | | | 0.329 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Hombres | Corporativos | | | Servicios de apoyo a negocios | | | Servicios Educativos | | | Servicios de Salud | | |
|------------|--------------|----------------|-----|-------------------------------|----------------|---|----------------------|----------------|----|--------------------|----------------|-----|
| | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | | Coefficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.00000 | (omitted) | | 0.05949 | 0.01862 | * | -0.07592 | 0.03628 | ** | -0.24358 | 0.07639 | * |
| g2 | 0.66839 | 0.79090 | * | 0.14454 | 0.01928 | * | 0.09189 | 0.03555 | * | -0.06697 | 0.07536 | -- |
| g3 | 1.35071 | 0.79019 | *** | 0.25452 | 0.02008 | * | 0.20701 | 0.03547 | * | 0.10813 | 0.07571 | -- |
| g4 | 0.00000 | (omitted) | | 0.37160 | 0.11070 | * | 0.53773 | 0.03626 | * | 0.16775 | 0.14411 | -- |
| g5 | 1.67074 | 0.87554 | *** | 0.33085 | 0.02455 | * | 0.36786 | 0.03710 | * | 0.27659 | 0.07678 | * |
| g6 | 1.87835 | 0.79179 | ** | 0.61396 | 0.02205 | * | 0.66340 | 0.03539 | * | 0.61703 | 0.07563 | * |
| g7 | 2.11083 | 0.80766 | ** | 1.39888 | 0.05291 | * | 0.97179 | 0.03592 | * | 1.09648 | 0.07688 | * |
| exp | 0.00886 | 0.01761 | * | 0.01774 | 0.00085 | * | 0.02315 | 0.00070 | * | 0.03588 | 0.00148 | * |
| exp2 | 0.00020 | 0.00047 | * | -0.00034 | 0.00002 | * | -0.00028 | 0.00002 | * | -0.00057 | 0.00003 | * |
| o1 | 0.22422 | 0.30906 | * | 0.66464 | 0.01984 | * | 0.41472 | 0.01258 | * | 0.31231 | 0.02623 | * |
| o2 | 0.04409 | 0.29869 | * | 0.13011 | 0.01243 | * | 0.24747 | 0.00949 | * | 0.23806 | 0.01907 | * |
| o3 | 0.00575 | 0.30411 | * | 0.15979 | 0.01388 | * | 0.05668 | 0.01655 | * | 0.07630 | 0.02433 | * |
| o4 | -0.12338 | 0.71079 | * | 0.22297 | 0.01805 | * | -0.14634 | 0.05546 | * | 0.11883 | 0.06725 | *** |
| o5 | 0.11811 | 0.38061 | * | 0.08685 | 0.00795 | * | -0.06621 | 0.01154 | * | -0.11883 | 0.02904 | * |
| o6 | 0.00000 | (omitted) | | 0.20679 | 0.07092 | * | 0.15171 | 0.09881 | -- | -0.20359 | 0.61672 | -- |
| o7 | 0.03738 | 0.71891 | * | 0.27244 | 0.03936 | * | 0.04205 | 0.05168 | -- | 0.21682 | 0.06494 | * |
| o8 | 0.07687 | 0.40652 | * | 0.24675 | 0.01779 | * | 0.11929 | 0.03549 | * | 0.06832 | 0.03251 | ** |
| cas | 0.09085 | 0.13228 | * | 0.08660 | 0.00805 | * | 0.03757 | 0.00595 | * | 0.06306 | 0.01300 | * |
| jefe | 0.19252 | 0.12357 | * | 0.09811 | 0.00803 | * | 0.10357 | 0.00583 | * | 0.17539 | 0.01288 | * |
| rural | -0.15416 | 0.15251 | * | -0.09184 | 0.00621 | * | -0.10290 | 0.00421 | * | -0.11178 | 0.01009 | * |
| j2 | 0.24180 | 0.29641 | * | -0.32432 | 0.01083 | * | -0.29372 | 0.00451 | * | -0.31685 | 0.01512 | * |
| j3 | 0.06284 | 0.30057 | * | -0.69311 | 0.01101 | * | -0.55813 | 0.00741 | * | -0.60060 | 0.01735 | * |
| _cons | 1.87026 | 0.76976 | ** | 2.86513 | 0.02268 | * | 2.90788 | 0.03607 | * | 2.91151 | 0.07753 | * |
| N | 209 | | | 31,757 | | | 64,831 | | | 17,080 | | |
| R-cuadrada | 0.2914 | | | 0.3047 | | | 0.396 | | | 0.396 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.9 Resultados de la estimación salarial de los hombres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Hombres | <i>Servicios de esparcimiento</i> | | | <i>Servicios de alojamiento</i> | | | <i>Otros servicios</i> | | | <i>Actividades de gobierno</i> | | |
|--|-----------------------------------|----------------|----|---------------------------------|----------------|----|------------------------|----------------|---|--------------------------------|----------------|---|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.04329 | 0.05208 | -- | 0.08226 | 0.02257 | * | 0.10912 | 0.01393 | * | 0.09448 | 0.01542 | * |
| g2 | 0.16681 | 0.05346 | * | 0.14430 | 0.02280 | * | 0.20771 | 0.01435 | * | 0.25872 | 0.01597 | * |
| g3 | 0.32495 | 0.05501 | * | 0.22710 | 0.02328 | * | 0.31289 | 0.01499 | * | 0.42032 | 0.01644 | * |
| g4 | 0.11584 | 0.26691 | -- | 0.41994 | 0.12819 | * | 0.52515 | 0.08612 | * | 0.80054 | 0.04031 | * |
| g5 | 0.39820 | 0.06384 | * | 0.28729 | 0.02757 | * | 0.41379 | 0.01735 | * | 0.45181 | 0.01875 | * |
| g6 | 0.57874 | 0.05717 | * | 0.49682 | 0.02506 | * | 0.64104 | 0.01682 | * | 0.77407 | 0.01687 | * |
| g7 | 1.19812 | 0.11223 | * | 1.07687 | 0.07577 | * | 0.93521 | 0.04185 | * | 1.31966 | 0.02079 | * |
| exp | 0.02139 | 0.00210 | * | 0.01911 | 0.00085 | * | 0.02299 | 0.00062 | * | 0.01727 | 0.00060 | * |
| exp2 | -0.00041 | 0.00004 | * | -0.00036 | 0.00002 | * | -0.00040 | 0.00001 | * | -0.00027 | 0.00001 | * |
| o1 | 0.58249 | 0.03446 | * | 0.67804 | 0.01683 | * | 0.64236 | 0.01690 | * | 0.53907 | 0.00903 | * |
| o2 | 0.39740 | 0.02079 | * | 0.42842 | 0.01597 | * | 0.26547 | 0.00563 | * | 0.32984 | 0.00843 | * |
| o3 | 0.17511 | 0.02960 | * | 0.16561 | 0.01557 | * | 0.23127 | 0.01973 | * | 0.19172 | 0.00845 | * |
| o4 | -0.06937 | 0.04358 | -- | 0.07230 | 0.01685 | * | 0.19318 | 0.02764 | * | 0.26675 | 0.04644 | * |
| o5 | 0.15254 | 0.02508 | * | 0.07795 | 0.00780 | * | 0.15622 | 0.00814 | * | 0.21506 | 0.00752 | * |
| o6 | 0.34552 | 0.06786 | * | 0.23076 | 0.10009 | ** | 0.25404 | 0.06273 | * | 0.21243 | 0.04379 | * |
| o7 | 0.21519 | 0.05874 | * | 0.20889 | 0.02269 | * | 0.18854 | 0.00747 | * | 0.22479 | 0.01325 | * |
| o8 | 0.28593 | 0.05823 | * | 0.05293 | 0.01904 | * | 0.31870 | 0.01194 | * | 0.20302 | 0.01031 | * |
| cas | 0.06799 | 0.01984 | * | 0.04747 | 0.00738 | * | 0.11235 | 0.00598 | * | 0.02555 | 0.00576 | * |
| jefe | 0.17037 | 0.02033 | * | 0.08403 | 0.00761 | * | 0.10045 | 0.00609 | * | 0.10158 | 0.00550 | * |
| rural | -0.17548 | 0.01546 | * | -0.12166 | 0.00603 | * | -0.11654 | 0.00447 | * | -0.18216 | 0.00416 | * |
| j2 | -0.50768 | 0.01893 | * | -0.33416 | 0.00935 | * | -0.24339 | 0.00762 | * | -0.36169 | 0.00735 | * |
| j3 | -0.77082 | 0.02094 | * | -0.57469 | 0.00957 | * | -0.55551 | 0.00762 | * | -0.66717 | 0.00770 | * |
| _cons | 2.96035 | 0.05811 | * | 2.81152 | 0.02507 | * | 2.54458 | 0.01638 | * | 2.88052 | 0.01803 | * |
| N | 7,745 | | | 38,756 | | | 59,417 | | | 73,328 | | |
| R-cuadrada | 0.3497 | | | 0.2226 | | | 0.2909 | | | 0.4092 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Mujeres | Agricultura | | | Minería | | | Electricidad | | | Construcción | | |
|------------|-------------|----------------|--|-------------|----------------|--|-------------------|----------------|--|--------------|----------------|--|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | 0.17580 | 0.01279 * | | 0.32733 | 0.20691 -- | | 0.24768 | 0.17708 -- | | 0.13913 | 0.04913 * | |
| g2 | 0.27584 | 0.02047 * | | 0.63199 | 0.21290 * | | 0.58280 | 0.18481 * | | 0.26935 | 0.05597 * | |
| g3 | 0.34889 | 0.02726 * | | 0.90804 | 0.21745 * | | 0.88657 | 0.18884 * | | 0.43852 | 0.06219 * | |
| g4 | 0.19435 | 0.20655 -- | | 0.69277 | 0.46597 -- | | 2.39202 | 0.60600 * | | 0.23630 | 0.23163 -- | |
| g5 | 0.47600 | 0.04209 * | | 0.91850 | 0.22816 * | | 0.86535 | 0.19550 * | | 0.47211 | 0.07030 * | |
| g6 | 0.68327 | 0.04348 * | | 1.34995 | 0.23830 * | | 1.12995 | 0.20452 * | | 0.76978 | 0.07740 * | |
| g7 | 1.08679 | 0.11527 * | | 1.76458 | 0.28057 * | | 1.56397 | 0.23532 * | | 1.09319 | 0.10357 * | |
| exp | 0.00544 | 0.00155 * | | 0.02879 | 0.00678 * | | 0.01315 | 0.00581 ** | | 0.01663 | 0.00268 * | |
| exp2 | -0.00015 | 0.00003 * | | -0.00039 | 0.00015 ** | | -0.00015 | 0.00013 -- | | -0.00027 | 0.00006 * | |
| o1 | 0.60569 | 0.05001 * | | 0.56084 | 0.08956 * | | 0.44055 | 0.07414 * | | 0.63248 | 0.03758 * | |
| o2 | 0.28864 | 0.02592 * | | 0.33948 | 0.06553 * | | 0.40475 | 0.06365 * | | 0.45482 | 0.02980 * | |
| o3 | 0.17160 | 0.02500 * | | 0.15362 | 0.06050 ** | | 0.20516 | 0.05630 * | | 0.17057 | 0.02810 * | |
| o4 | 0.02759 | 0.05357 -- | | 0.23483 | 0.29003 -- | | -0.01609 | 0.14412 -- | | 0.38068 | 0.05383 * | |
| o5 | 0.09791 | 0.04997 ** | | 0.09508 | 0.08470 -- | | 0.07138 | 0.16052 -- | | 0.24012 | 0.09978 ** | |
| o6 | -0.10336 | 0.00734 * | | -0.18005 | 0.28628 -- | | 0.00000 (omitted) | * | | 0.21065 | 0.26987 -- | |
| o7 | 0.02453 | 0.05849 -- | | 0.03560 | 0.08426 -- | | 0.20370 | 0.15608 -- | | 0.30085 | 0.02362 * | |
| o8 | 0.22723 | 0.07331 * | | 0.22125 | 0.06426 * | | -0.03897 | 0.09566 -- | | 0.31885 | 0.06132 * | |
| cas | 0.05288 | 0.01401 * | | 0.12580 | 0.06134 ** | | 0.16398 | 0.05324 * | | 0.10798 | 0.02503 * | |
| jefe | -0.02471 | 0.01204 ** | | 0.20493 | 0.05391 * | | 0.06396 | 0.04754 -- | | 0.04696 | 0.02290 ** | |
| rural | -0.18960 | 0.01281 * | | -0.26334 | 0.05257 * | | -0.15984 | 0.04360 * | | -0.14737 | 0.02154 * | |
| j2 | -0.03781 | 0.00797 * | | -0.12554 | 0.08593 -- | | -0.06944 | 0.04801 -- | | -0.25544 | 0.02202 * | |
| j3 | -0.25295 | 0.00946 * | | -0.33784 | 0.08821 * | | -0.37610 | 0.06022 * | | -0.45947 | 0.02371 * | |
| lambda | -0.00597 | 0.02440 -- | | 0.07778 | 0.12076 -- | | -0.05584 | 0.11317 -- | | -0.05433 | 0.05058 -- | |
| _cons | 2.624405 | 0.0544549 * | | 2.269405 | 0.2947291 * | | 2.33307 | 0.24837 * | | 2.70734 | 0.10775 * | |
| N | 22,269 | | | 1,130 | | | 1,739 | | | 5,597 | | |
| R-cuadrada | 0.188 | | | 0.4395 | | | 0.3144 | | | 0.4255 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Mujeres | Manufactura | | Comercio al por mayor | | Comercio al por menor | | Transportes | |
|------------|-------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-------------|----------------|
| | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar | Coeficiente | Error estándar |
| g1 | 0.32519 | 0.01091 * | 0.22409 | 0.05951 * | 0.13999 | 0.01723 * | -0.10146 | 0.08575 -- |
| g2 | 0.44584 | 0.01260 * | 0.36137 | 0.06279 * | 0.29792 | 0.01854 * | -0.01696 | 0.08924 -- |
| g3 | 0.55743 | 0.01406 * | 0.56611 | 0.06561 * | 0.44581 | 0.01955 * | 0.25756 | 0.09222 * |
| g4 | 0.58907 | 0.07653 * | 0.82261 | 0.20608 * | 0.56977 | 0.06613 * | 0.26670 | 0.26638 -- |
| g5 | 0.62759 | 0.01648 * | 0.69075 | 0.07074 * | 0.49442 | 0.02156 * | 0.30716 | 0.09886 * |
| g6 | 1.06773 | 0.01895 * | 1.09012 | 0.07631 * | 0.75401 | 0.02377 * | 0.65658 | 0.10612 * |
| g7 | 1.62482 | 0.03236 * | 1.64120 | 0.09667 * | 1.42895 | 0.04628 * | 1.08244 | 0.14029 * |
| exp | 0.01768 | 0.00071 * | 0.03087 | 0.00240 * | 0.02052 | 0.00079 * | 0.01879 | 0.00329 * |
| exp2 | -0.00032 | 0.00001 * | -0.00056 | 0.00005 * | -0.00038 | 0.00002 * | -0.00031 | 0.00007 * |
| o1 | 0.62003 | 0.01267 * | 0.57439 | 0.02892 * | 0.58267 | 0.01341 * | 0.58369 | 0.03846 * |
| o2 | 0.40592 | 0.00914 * | 0.34214 | 0.02626 * | 0.38736 | 0.01272 * | 0.39171 | 0.03325 * |
| o3 | 0.28714 | 0.00862 * | 0.14312 | 0.02211 * | 0.16930 | 0.00943 * | 0.15435 | 0.02683 * |
| o4 | -0.02374 | 0.00759 * | 0.08174 | 0.02119 * | 0.00464 | 0.00820 -- | 0.23999 | 0.05595 * |
| o5 | 0.18014 | 0.02289 * | 0.05259 | 0.09246 -- | 0.00023 | 0.02301 -- | 0.73240 | 0.04747 * |
| o6 | 0.07326 | 0.03738 ** | -0.08102 | 0.04705 *** | -0.23812 | 0.07428 * | 0.35407 | 0.19648 *** |
| o7 | -0.11828 | 0.00549 * | -0.01436 | 0.03593 -- | 0.00781 | 0.01645 -- | 0.16540 | 0.17559 -- |
| o8 | 0.07067 | 0.00514 * | 0.10741 | 0.03678 * | 0.27457 | 0.03524 * | 0.15887 | 0.03130 * |
| cas | 0.04993 | 0.00621 * | 0.04822 | 0.02134 ** | 0.06216 | 0.00730 * | 0.11658 | 0.02897 * |
| jefe | 0.04755 | 0.00552 * | 0.15324 | 0.01944 * | 0.07922 | 0.00670 * | 0.07027 | 0.02531 * |
| rural | -0.17791 | 0.00473 * | -0.21359 | 0.01793 * | -0.21449 | 0.00553 * | -0.19642 | 0.02420 * |
| j2 | -0.02601 | 0.00534 * | -0.30660 | 0.02017 * | -0.19814 | 0.00534 * | -0.34633 | 0.02672 * |
| j3 | -0.24273 | 0.00553 * | -0.54568 | 0.02130 * | -0.48501 | 0.00551 * | -0.64905 | 0.02864 * |
| lambda | -0.00737 | 0.01167 -- | 0.13624 | 0.04324 * | 0.04030 | 0.01399 * | -0.02010 | 0.06047 -- |
| _cons | 2.202526 | 0.0260711 * | 2.30877 | 0.10033 * | 2.37659 | 0.03200 * | 2.87876 | 0.13872 * |
| N | 101,945 | | 9,126 | | 88,827 | | 5,328 | |
| R-cuadrada | 0.371 | | 0.4236 | | 0.3 | | 0.4038 | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Mujeres | Información en medios | | | Servicios financieros | | | Servicios Inmobiliarios | | | Servicios Profesionales | | |
|--|-----------------------|----------------|-----|-----------------------|----------------|----|-------------------------|----------------|-----|-------------------------|----------------|-----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | -0.52790 | 0.15904 | * | -0.02419 | 0.13989 | -- | 0.15567 | 0.16394 | -- | -0.24625 | 0.12862 | *** |
| g2 | -0.36997 | 0.15925 | ** | 0.06779 | 0.13913 | -- | 0.31020 | 0.16833 | *** | -0.17130 | 0.12628 | -- |
| g3 | -0.14595 | 0.16074 | -- | 0.34590 | 0.13984 | ** | 0.48174 | 0.17187 | * | 0.00423 | 0.12641 | -- |
| g4 | -0.37520 | 0.44929 | -- | 0.86176 | 0.32139 | * | 0.81558 | 0.32669 | ** | 0.26934 | 0.23999 | -- |
| g5 | -0.09788 | 0.16458 | -- | 0.40217 | 0.14279 | * | 0.50279 | 0.18260 | * | 0.03378 | 0.12895 | -- |
| g6 | 0.35183 | 0.16860 | ** | 0.73020 | 0.14553 | * | 0.92291 | 0.19226 | * | 0.37277 | 0.13111 | * |
| g7 | 0.76814 | 0.18362 | * | 1.31075 | 0.15691 | * | 1.09546 | 0.24393 | * | 0.95590 | 0.13738 | * |
| exp | 0.03347 | 0.00333 | * | 0.03040 | 0.00269 | * | 0.02909 | 0.00559 | * | 0.02741 | 0.00226 | * |
| exp2 | -0.00051 | 0.00008 | * | -0.00050 | 0.00007 | * | -0.00037 | 0.00013 | * | -0.00040 | 0.00006 | * |
| o1 | 0.74322 | 0.04751 | * | 0.91708 | 0.03841 | * | 0.44800 | 0.06605 | * | 0.61059 | 0.04420 | * |
| o2 | 0.36225 | 0.04160 | * | 0.69980 | 0.03682 | * | 0.31094 | 0.06496 | * | 0.30874 | 0.03748 | * |
| o3 | 0.35534 | 0.04211 | * | 0.49506 | 0.03449 | * | 0.18735 | 0.05685 | * | 0.13990 | 0.03715 | * |
| o4 | 0.24979 | 0.04500 | * | 0.59050 | 0.03539 | * | 0.19686 | 0.05432 | * | 0.24408 | 0.05180 | * |
| o5 | 0.17962 | 0.09495 | *** | 0.37462 | 0.11665 | * | -0.24105 | 0.13476 | *** | 0.09814 | 0.10195 | -- |
| o6 | 0.00000 | (omitted) | | 0.00000 | (omitted) | | 0.00000 | (omitted) | | 0.25491 | 0.21593 | -- |
| o7 | 0.11207 | 0.15244 | -- | 0.90088 | 0.40772 | ** | 0.44171 | 0.22795 | *** | 0.00373 | 0.08509 | -- |
| o8 | 0.18373 | 0.09227 | ** | 0.30910 | 0.23634 | -- | -0.06067 | 0.31947 | -- | 0.24912 | 0.12132 | ** |
| cas | 0.15657 | 0.02982 | * | 0.08153 | 0.02191 | * | 0.22092 | 0.05189 | * | 0.19877 | 0.01988 | * |
| jefe | 0.09973 | 0.02618 | * | 0.11117 | 0.02073 | * | 0.11248 | 0.04595 | ** | 0.13681 | 0.01826 | * |
| rural | -0.33169 | 0.02554 | * | -0.21652 | 0.01825 | * | -0.14442 | 0.04582 | * | -0.14649 | 0.01668 | * |
| j2 | -0.21168 | 0.02099 | * | -0.34391 | 0.02160 | * | -0.39043 | 0.03756 | * | -0.17506 | 0.01443 | * |
| j3 | -0.44162 | 0.02703 | * | -0.58589 | 0.02310 | * | -0.73084 | 0.04411 | * | -0.39837 | 0.01755 | * |
| lambda | 0.00108 | 0.06161 | -- | 0.05662 | 0.04621 | -- | -0.12265 | 0.10626 | -- | -0.16235 | 0.04296 | * |
| _cons | 2.89045 | 0.18704 | * | 2.40759 | 0.15950 | * | 2.63775 | 0.24527 | * | 2.97042 | 0.14629 | * |
| N | 5,924 | | | 9,564 | | | 2,134 | | | 13,214 | | |
| R-cuadrada | 0.3778 | | | 0.3386 | | | 0.3629 | | | 0.3246 | | |
| * significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo | | | | | | | | | | | | |

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Mujeres | Corporativos | | | Servicios de apoyo a negocios | | | Servicios Educativos | | | Servicios de Salud | | |
|------------|--------------|----------------|----|-------------------------------|----------------|-----|----------------------|----------------|----|--------------------|----------------|----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | -1.47265 | 1.05441 | -- | 0.07520 | 0.02879 | * | -0.22563 | 0.03078 | * | -0.02732 | 0.04051 | ** |
| g2 | -1.06595 | 0.82571 | -- | 0.21695 | 0.03231 | * | 0.01408 | 0.03021 | -- | 0.20697 | 0.04093 | * |
| g3 | -0.63171 | 0.79688 | -- | 0.37446 | 0.03532 | * | 0.26143 | 0.03034 | * | 0.46457 | 0.04170 | * |
| g4 | -0.97684 | 1.22458 | -- | 0.65098 | 0.13037 | * | 0.60622 | 0.03333 | * | 0.53666 | 0.06999 | * |
| g5 | -0.64078 | 0.87195 | -- | 0.44483 | 0.04078 | * | 0.32628 | 0.03156 | * | 0.58322 | 0.04328 | * |
| g6 | -0.20183 | 0.91874 | -- | 0.84490 | 0.04602 | * | 0.73859 | 0.03193 | * | 0.86479 | 0.04494 | * |
| g7 | 0.46586 | 1.01005 | -- | 1.44343 | 0.07871 | * | 0.97694 | 0.03424 | * | 1.30389 | 0.05047 | * |
| exp | 0.02166 | 0.02367 | -- | 0.02514 | 0.00178 | * | 0.02227 | 0.00069 | * | 0.03063 | 0.00114 | * |
| exp2 | -0.00006 | 0.00063 | -- | -0.00042 | 0.00004 | * | -0.00020 | 0.00002 | * | -0.00040 | 0.00003 | * |
| o1 | 0.50303 | 0.42211 | -- | 0.58792 | 0.02685 | * | 0.40403 | 0.01268 | * | 0.44976 | 0.02018 | * |
| o2 | 0.03052 | 0.40905 | -- | 0.01920 | 0.01617 | -- | 0.23415 | 0.00948 | * | 0.34743 | 0.01371 | * |
| o3 | 0.24168 | 0.39964 | -- | 0.13737 | 0.01354 | * | 0.10450 | 0.01058 | * | 0.18893 | 0.01533 | * |
| o4 | -0.54408 | 0.77576 | -- | 0.24181 | 0.01518 | * | 0.00488 | 0.04716 | -- | 0.19207 | 0.05476 | * |
| o5 | -0.43724 | 0.63829 | -- | 0.12305 | 0.01573 | * | -0.10410 | 0.01167 | * | 0.00109 | 0.01528 | -- |
| o6 | 0.00000 | (omitted) | | -0.30789 | 0.11435 | * | -0.22617 | 0.35982 | -- | -1.42323 | 0.60037 | ** |
| o7 | 0.00000 | (omitted) | | -0.23130 | 0.14523 | -- | -0.10618 | 0.10633 | -- | 0.09370 | 0.10365 | -- |
| o8 | 0.00000 | (omitted) | | 0.10925 | 0.04901 | ** | 0.09756 | 0.15358 | -- | 0.27550 | 0.09812 | * |
| cas | -0.03175 | 0.20615 | -- | 0.06859 | 0.01690 | * | 0.15461 | 0.00641 | * | 0.18620 | 0.01084 | * |
| jefe | -0.02692 | 0.18282 | -- | 0.07722 | 0.01490 | * | 0.05270 | 0.00600 | * | 0.06761 | 0.01002 | * |
| rural | 0.12136 | 0.19724 | -- | -0.19480 | 0.01321 | * | -0.04416 | 0.00504 | * | -0.10255 | 0.00864 | * |
| j2 | 0.16338 | 0.28255 | -- | -0.30001 | 0.01137 | * | -0.35884 | 0.00373 | * | -0.22241 | 0.00800 | * |
| j3 | 0.04674 | 0.30644 | -- | -0.59495 | 0.01341 | * | -0.61093 | 0.00801 | * | -0.57005 | 0.01093 | * |
| lambda | 0.23967 | 0.48118 | -- | 0.05696 | 0.03297 | *** | -0.08519 | 0.01431 | * | -0.09725 | 0.02279 | * |
| _cons | 3.63980 | 1.27827 | * | 2.50927 | 0.06581 | * | 2.85392 | 0.03647 | * | 2.42565 | 0.05413 | * |
| N | 181 | | | 16,161 | | | 92,137 | | | 42,858 | | |
| R-cuadrada | 0.193 | | | 0.3193 | | | 0.437 | | | 0.3691 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI

... Continuación. Cuadro A3.10 Resultados de la estimación salarial de las mujeres a nivel de sectores económicos, 2010.

| Mujeres | <i>Servicios de esparcimiento</i> | | | <i>Servicios de alojamiento</i> | | | <i>Otros servicios</i> | | | <i>Actividades de gobierno</i> | | |
|----------------|-----------------------------------|----------------|-----|---------------------------------|----------------|----|------------------------|----------------|-----|--------------------------------|----------------|-----|
| | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | | Coeficiente | Error estándar | |
| g1 | -0.03589 | 0.09267 | -- | 0.12124 | 0.01338 | * | 0.21466 | 0.00780 | * | 0.09336 | 0.03034 | * |
| g2 | 0.12051 | 0.09892 | -- | 0.20960 | 0.01633 | * | 0.32304 | 0.01073 | * | 0.31181 | 0.03131 | * |
| g3 | 0.30241 | 0.10386 | * | 0.30034 | 0.01896 | * | 0.39110 | 0.01355 | * | 0.49036 | 0.03208 | * |
| g4 | 0.46450 | 0.26578 | *** | 0.35524 | 0.09645 | * | 0.31513 | 0.08525 | * | 0.74648 | 0.05639 | * |
| g5 | 0.32545 | 0.11374 | * | 0.33674 | 0.02323 | * | 0.46397 | 0.01748 | * | 0.53397 | 0.03372 | * |
| g6 | 0.65258 | 0.12294 | * | 0.58252 | 0.02704 | * | 0.67699 | 0.02212 | * | 0.85266 | 0.03536 | * |
| g7 | 1.20467 | 0.17292 | * | 0.97719 | 0.07790 | * | 1.26085 | 0.06664 | * | 1.35789 | 0.04029 | * |
| exp | 0.02504 | 0.00404 | * | 0.01284 | 0.00105 | * | 0.01374 | 0.00082 | * | 0.02105 | 0.00101 | * |
| exp2 | -0.00043 | 0.00009 | * | -0.00019 | 0.00002 | * | -0.00022 | 0.00002 | * | -0.00029 | 0.00002 | * |
| o1 | 0.64119 | 0.04840 | * | 0.67140 | 0.01861 | * | 0.60340 | 0.02606 | * | 0.61431 | 0.01421 | * |
| o2 | 0.52565 | 0.03518 | * | 0.62677 | 0.02069 | * | 0.32190 | 0.01532 | * | 0.43080 | 0.01321 | * |
| o3 | 0.28911 | 0.03243 | * | 0.22456 | 0.01093 | * | 0.13552 | 0.01182 | * | 0.24663 | 0.01234 | * |
| o4 | 0.03420 | 0.03922 | -- | 0.06758 | 0.01244 | * | 0.05230 | 0.02731 | *** | 0.19723 | 0.05426 | * |
| o5 | 0.20393 | 0.04211 | * | 0.05457 | 0.00570 | * | -0.03599 | 0.00554 | * | 0.28438 | 0.01605 | * |
| o6 | 0.59019 | 0.33738 | *** | 0.34594 | 0.29166 | -- | -0.20341 | 0.21331 | -- | 0.20617 | 0.11634 | *** |
| o7 | 0.37346 | 0.13231 | * | 0.01505 | 0.01979 | -- | 0.00688 | 0.03071 | -- | 0.22550 | 0.05168 | * |
| o8 | 0.04792 | 0.29305 | -- | 0.04408 | 0.07092 | -- | 0.17654 | 0.05517 | * | 0.17363 | 0.06072 | * |
| cas | 0.05908 | 0.03910 | -- | 0.08780 | 0.00972 | * | 0.10606 | 0.00755 | * | 0.04779 | 0.00934 | * |
| jefe | 0.16985 | 0.03622 | * | 0.06055 | 0.00837 | * | 0.00850 | 0.00640 | -- | 0.08813 | 0.00851 | * |
| rural | -0.25523 | 0.03316 | * | -0.15916 | 0.00733 | * | -0.21587 | 0.00562 | * | -0.21118 | 0.00749 | * |
| j2 | -0.28067 | 0.02583 | * | -0.18546 | 0.00643 | * | -0.24668 | 0.00416 | * | -0.29269 | 0.00716 | * |
| j3 | -0.56088 | 0.03174 | * | -0.44768 | 0.00672 | * | -0.52900 | 0.00479 | * | -0.57348 | 0.00854 | * |
| lambda | 0.11837 | 0.07764 | -- | -0.00979 | 0.01826 | -- | -0.02364 | 0.01366 | *** | 0.09345 | 0.01917 | * |
| _cons | 2.49511 | 0.16333 | * | 2.54746 | 0.03816 | * | 2.58903 | 0.02820 | * | 2.51597 | 0.04286 | * |
| N | 3,109 | | | 46,724 | | | 86,969 | | | 43,639 | | |
| R-cuadrada | 0.3809 | | | 0.2455 | | | 0.2599 | | | 0.3847 | | |

* significativo al 1%, ** significativo al 5%, *** significativo al 10%, -- no significativo

Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010. INEGI