

# DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA LAGUNA EN EL AÑO 2015.

*Karina Jazmín García Bermúdez<sup>1</sup>*

*Myrna Limas Hernández<sup>2</sup>*

*David Ruelas Sarmiento<sup>3</sup>*

## RESUMEN

Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres continúan siendo una realidad en el mercado de trabajo en México. A pesar de los significativos progresos logrados durante las últimas décadas, la participación de las mujeres en la fuerza laboral se mantiene por debajo de la participación masculina.

A la luz de esta problemática, el presente artículo pretende analizar el comportamiento, naturaleza y composición de la brecha salarial de género en la Zona Metropolitana de La Laguna (ZML), a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el segundo trimestre de 2015. De ésta manera, el trabajo explora los principales determinantes de la brecha salarial en la zona desde dos visiones teóricas fundamentales en el estudio de las diferencias salariales; la teoría del capital humano y las teorías de discriminación.

En primer lugar, mediante la aplicación de un modelo econométrico se lleva a cabo la estimación de las ecuaciones de salarios de Mincer para hombres y mujeres por separado con el objetivo de estimar la influencia que ejerce cada una de las variables seleccionadas sobre el salario. En segundo lugar, se realiza una descomposición de Oaxaca-Blinder corregida por

---

<sup>1</sup>Profesora titular de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Coahuila. Líder del Cuerpo Académico “Estudios estratégicos de Economía”. Correo de contacto: [kbermudez@uadec.edu.mx](mailto:kbermudez@uadec.edu.mx)

<sup>2</sup> Profesora titular de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Integrante del Cuerpo Académico “Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo”. Correo de contacto: [mlimas@uacj.mx](mailto:mlimas@uacj.mx)

<sup>3</sup> Estudiante de octavo semestre de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo de contacto: [d.ch\\_85@hotmail.com](mailto:d.ch_85@hotmail.com)

sesgo de selección en términos de características observables y no observables, así un porcentaje de la brecha salarial habrá de explicarse por diferencias en las dotaciones y el resto será atribuible a discriminación. Con la aplicación de esta metodología se encuentra que debido a la discriminación salarial las mujeres perciben menos de salario que los hombres con iguales características en términos de capital humano, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso por género existente en el área del estudio.

**Palabras clave:** discriminación salarial, capital humano, mercado de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de género en el ámbito económico han adquirido relevancia mundial en los últimos años, y nuestro país no ha sido la excepción. El caso de México resulta muy interesante debido a dos aspectos de gran relevancia, por un lado, de acuerdo al Informe Global de Brecha de Género 2015 del Foro Económico Mundial, de un total de 154 países, México se ubica en la posición número 71, y en la posición 15 para los países de América Latina y El Caribe en condiciones de igualdad de género. Por otra parte, Arceo y Campos (2014), señalan que “las tasas de participación femenina en la fuerza laboral en México se encuentran dentro de las más bajas del mundo”.<sup>4</sup>

En las últimas décadas la estructura de las relaciones laborales han sido influenciadas por los cambios en los arquetipos tradicionales resultado de transformaciones en los esquemas políticos, económicos y sociales clásicos. Este suceso, a su vez, incide en todos los aspectos de la vida social: modificaciones en la estructura familiar, descensos de la tasa de fecundidad, incremento en la tasa de alfabetización, etc. La incorporación de mujeres al mercado laboral y la implicación de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de familiares son señales de

---

<sup>4</sup>Arceo, Eva O.; Campos, Raymundo M.; 2014. "EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO". El Trimestre Económico, Vol. LXXXI (3) num. Julio-Septiembre, pp. 619-653.

la presencia de nuevos roles de género. Desde un punto de vista teórico, el incremento de la participación femenina impulsó la aparición de diversos estudios de tipo económico.

En el ámbito mundial las diferencias salariales han sido analizadas profundamente. Entre los estudios más relevantes destaca el de Díaz-Rodríguez (2014), realiza un análisis detallado de la brecha salarial por género en Colombia para el periodo comprendido entre 2010 a 2013, utilizando la Gran Encuesta Integrada de los Hogares (GEIH). Mediante la estimación de las ecuaciones de Mincer encontró que a medida que las mujeres tienen mayor educación, y se encuentran bajo situaciones similares a las de los hombres la brecha salarial se reduce.

Lago Peñas (2006), estudia la discriminación salarial por razones de género en el sector privado en España, utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995 aplica el método de descomposición de Oaxaca-Blinder y cuantifica en un 18% el nivel de discriminación.

Montenegro (2001), examina detalladamente el fenómeno de la discriminación salarial por género en Chile. Con datos obtenidos de las Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para 1990, 1992, 1994 y 1996 aplica el método de regresiones por cuantiles y descompone la brecha salarial por género para toda la distribución de salarios. El autor encuentra una sistemática diferencia en los retornos a la educación y a la experiencia laboral por género.

Entre los análisis más relevantes realizados en nuestro país destaca el de Rodríguez y Castro (2014), quienes analizaron las remuneraciones salariales por sexo en México y regiones. Usando datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) de 2000 a 2004, emplearon la descomposición de la brecha salarial de Oaxaca-Blinder. Los resultados indican la existencia

de diferencias salariales por sexo a favor de los hombres vinculada en más de 85% con discriminación. Por regiones existe un comportamiento heterogéneo con oscilaciones entre 15 y 25% y discriminación que converge en 20%.

Arceo y Campos (2014), examinaron la brecha salarial de género en México para el periodo de 1990 a 2010, utilizando los Censos de Población y Vivienda de 1990, 2001 y 2010; las encuestas de empleo anuales de 1989 a 2012 y la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) para el mismo periodo aplicaron un método de descomposición semiparamétrico y encontraron que en 2010 la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 6%. No obstante, al corregir por sesgos de selección la brecha salarial resulta mayor.

García y Mendoza (2009), analizaron la existencia de discriminación salarial por género en México mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder sin corregir por sesgo de selección y usando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2006. Con la aplicación de esta metodología encontraron que debido a la discriminación salarial las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres con iguales características en términos de capital humano.

## **ENFOQUES TEORÍCOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES**

El fenómeno de las diferencias salariales ha sido examinado desde diversas perspectivas teóricas. Sin embargo, la mayoría de las teorías desarrolladas tienen una capacidad muy limitada para explicar el origen de las disparidades salariales, básicamente porque no consideran la incidencia de las relaciones de género en los procesos productivos.

Sin lugar a duda, los estudios que han adquirido mayor relevancia han sido los que se han desarrollado al interior de los enfoques convencionales; por un lado la teoría de capital humano, y por el otro, las teorías de discriminación.

La teoría de capital humano desarrollada por el economista estadounidense Gary S. Becker en 1964 y enmarcada dentro de la visión neoclásica de la teoría económica es la referencia obligada en el estudio del mercado de trabajo. Se define como teoría de capital humano debido a que centra su estudio en la idea que “los individuos acuden al mercado de trabajo con diferentes niveles de cualificaciones que responden no únicamente a diferencias innatas de capacitación, sino, a que han dedicado diferentes cantidades de tiempo a elevar sustancialmente dichas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. De este modo, de acuerdo con Becker, las diferencias salariales reflejarán las diferencias de inversión en capital humano.”<sup>5</sup>

La presente investigación retoma aspectos clave de la teoría de capital humano propuesta por Becker, quien define el capital humano como el “conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Para Becker, el individuo incurre en gastos de educación que en el futuro le otorgarán la posibilidad de obtener salarios más elevados.”<sup>6</sup> Desde esta perspectiva teórica las diferencias salariales son resultado de diferencias en las dotaciones de capital humano de los individuos. Esta visión asocia la inversión en educación con un incremento sustancial de la productividad y, por lo tanto, de los salarios.

---

<sup>5</sup>Becker, Gary; 1964. “HUMAN CAPITAL. A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS WITH SPECIAL REFERENCE TO EDUCATION, THE NEW YORK”: *Columbia University Press*.

<sup>6</sup>Becker, Gary; 1964. Op, Cit.

Sin lugar a duda, la educación es el principal elemento de la teoría de capital humano. Ángel Gurría (2007), Secretario General de la OCDE, señala que “la educación es un factor clave en la formación del capital humano. La gente con mejor educación suele gozar de mejores ingresos: un beneficio que también se ve reflejado en un mayor crecimiento económico. Pero el efecto del capital humano va más allá de la economía. Elevar el capital humano incrementa los niveles de salud, la participación en la comunidad y las perspectivas de empleo.”<sup>7</sup>

A pesar de su amplio desarrollo teórico, el análisis neoclásico del mercado de trabajo es insuficiente para comprender el fenómeno de las disparidades salariales. De dicho modo, la teoría de capital humano resulta ser limitado para explicar el origen de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto propició el surgimiento de las denominadas teorías de discriminación.

Las teorías de discriminación, contrario a lo hecho por el enfoque neoclásico del mercado de trabajo y la teoría de capital humano fijaron su estudio en la demanda de trabajo. En esencia, dichas teorías analizan en qué medida los demandantes de mano de obra tienen predisposición hacia la contratación de determinadas personas. En este sentido, Becker es considerado uno de los principales teóricos de las teorías de discriminación, debido a que ofrece una visión que integra elementos de capital humano y de la división del trabajo en la familia, esenciales para el estudio de las relaciones laborales.

Becker (1962), señala que “los gustos por la discriminación son uno de los factores más importantes en la explicación de las diferencias salariales”.<sup>8</sup> No obstante, otras corrientes de análisis señalan que el problema de la discriminación es la segregación del empleo que implica

---

<sup>7</sup>Gurría, Ángel; Prefacio a Keeley, Brian; 2007: “CAPITAL HUMANO, CÓMO INFLUYE EN SU VIDA LO QUE USTED SABE”. *Editorial Castillo*.

<sup>8</sup>Becker, Gary; 1962. “INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL ANALYSIS”. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: *Investment in human beings*, pp 9-49, en Raymond Bara, Josep, Lluís; 2009.

la concentración del mismo por diferentes grupos, asociado a condiciones de sexo, etnia, etc. En tal sentido, el estudio de Becker analiza la predisposición de los demandantes de trabajo, los empresarios, a contratar un determinado tipo de personas. Su teoría permite el análisis de la condición laboral de las mujeres. La conclusión es que la decisión del empresario de contratar a determinado grupo de individuos dará como resultado un coeficiente de discriminación que puede medirse en términos monetarios.

De acuerdo con Blau, Ferber y Winkler (1998) “la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo.”<sup>9</sup>

En tal sentido, la literatura empírica parte de la estructura básica empleada desde el trabajo pionero de Mincer en 1974, quien considera que “la remuneración recibida se explica por el nivel de educación y la experiencia laboral.”<sup>10</sup>

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral es el menor salario que reciben respecto a los hombres. Se ha apreciado que las distintas visiones económicas han tratado de dar una explicación a dicho fenómeno por el lado de la oferta del mercado de trabajo y por el lado de la demanda.

Partiendo de los conceptos teóricos antes mencionados, se plantea que los principales determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres son las diferencias en los

---

<sup>9</sup>Blau, Francine D.; Ferber Marianne A.; y Winkler, Anne E; 1998. “THE ECONOMICS OF WOMEN, MEN AND WORK”. *Upper sadle River Prentice-Hall*, 3ra. Edición

<sup>10</sup>Mincer, John; 1974. “SCHOOLING, EXPERIENCIE AND EARNINGS”. *New York: Columbia University Press*.

años de escolaridad de los individuos, los años de experiencia laboral, las horas trabajadas por semana y si se cuenta con un contrato base o indefinido.

## **ESTIMACIÓN EMPÍRICA DE LA BRECHA SALARIAL**

La revisión de la literatura empírica para medir los diferenciales salariales sugiere la descomposición de la brecha salarial propuesta por Oaxaca-Blinder (1973), que analiza la brecha salarial entre grupos a través de dos componentes principales: uno atribuible a las características observables de un grupo, y el otro, a un elemento asociado a las diferencias en los rendimientos o características no observables.

Mediante la estimación de ecuaciones de Mincer (1974), estos autores analizaron tanto la parte de la brecha originada por características observables, las cuales describen la relación entre los salarios y las características individuales y laborales, como la parte provocada por los retornos a las mismas.

La ecuación de ingresos a estimar propuesta por Mincer presenta la siguiente forma:

$$\log W_i = \beta_k X_{ik} + u_i$$

La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora de un individuo ( $\log W_i$ ), explicado por  $K$  variables  $X$ , que, de acuerdo con el trabajo de Mincer serían el nivel de escolaridad y la experiencia laboral (y su cuadrado) del individuo ( $i$ ) más el término de error ( $u$ ). Partiendo de esa función se tiene una ecuación de salarios para hombres ( $h$ ) y otra para mujeres ( $m$ ):

$$\log Y_h = \beta_k X_{hk} + u_h$$

$$\log Y_m = \beta_k X_{mk} + u_m$$

El logaritmo del salario promedio por hora ( $Y$ ) está expresado por separado en relación al sexo,  $Y_h$  y  $Y_m$ , para hombres y mujeres respectivamente, y en función de la matriz de variables explicativas ( $X$ ), más el término de perturbación ( $u$ ). A partir de los coeficientes estimados de las ecuaciones de Mincer se realiza la descomposición de la brecha salarial, de acuerdo al planteamiento de Oaxaca-Blinder de la siguiente forma:

$$\underbrace{\log W_H - \log W_M}_{\Delta_O^\mu} = \underbrace{(X_H - X_M)Y^H}_{\Delta_X^\mu} + \underbrace{X_M(Y^H - Y^M)}_{\Delta_R^\mu}$$

La ecuación muestra la descomposición de Oaxaca-Blinder básica, utilizando la distribución salarial de los hombres ( $W_H$ ) como referencia;  $\Delta_O^\mu$  es la brecha salarial promedio observada;  $\Delta_X^\mu$  es el porcentaje de la brecha salarial explicado por diferencias en las características individuales de los trabajadores; y  $\Delta_R^\mu$ , la parte de la brecha explicada a las diferencias en los retornos de las mismas, a lo que Oaxaca y Blinder refieren propiamente como discriminación. Este método de estimación y descomposición de las diferencias será el que apliquemos en el resto del trabajo con la intención de estimar la brecha salarial en la ZML y determinar sus posibles causas.

### **Procedimientos.**

Las estimaciones se realizan en base a la población ocupada asalariada de 15 a 65 años que habita la Zona Metropolitana de La Laguna (ZML), considerando datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el año 2015 en su segundo trimestre.

Inicialmente se aplica el método de estimación econométrica para medir el impacto que tienen las variables independientes (las diferencias en la educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas en la semana, etc.) en la variable dependiente (salario promedio por hora).

Para examinar la significancia empírica del diferencial salarial entre hombres y mujeres, se estimaron primero regresiones separadas para hombres ( $H$ ) y mujeres ( $M$ ):

$$LOG\_SAL_H = \beta_1 + \beta_2 ESC_H + \beta_3 EXP_H + \beta_4 EXP_H^2 + \beta_5 JORNADA_H + \beta_6 CONTRATO_H + u$$

$$LOG\_SAL_M = \beta_1 + \beta_2 ESC_M + \beta_3 EXP_M + \beta_4 EXP_M^2 + \beta_5 JORNADA_M + \beta_6 CONTRATO_M + u$$

Para la descomposición de la brecha propuesta por Oaxaca-Blinder se midieron las variables por sus valores medios en la muestra y se calculó la diferencia en  $LOG\_SAL_H - LOG\_SAL_M$ .

$$LOG\_SAL_H - LOG\_SAL_M = (X_H - X_M)Y^H + X_M(Y^H - Y^M)$$

$LOG\_SAL_H - LOG\_SAL_M$  representa la brecha salarial promedio;  $(X_H - X_M)Y^H$ , mide el porcentaje de la brecha explicado por diferencias en las características individuales de los empleados (la escolaridad, la experiencia, el cuadrado de la experiencia, la edad, el sexo, el estado conyugal, etc.); y  $X_M(Y^H - Y^M)$ , es la parte de la brecha salarial explicada por retornos a dichas características. Esta diferencia salarial no explicada es interpretada usualmente como diferencias discriminatorias.

### **Definición de Variables.**

**Salario promedio por hora.** Es una variable de tipo numérico que se obtiene de dividir el ingreso por el periodo de pago correspondiente a cada observación, para finalmente aplicar el logaritmo natural al salario por hora obtenido. Esta variable se expresa como el logaritmo del salario promedio por hora (LOG\_SAL).

**Años de instrucción educativa.** Es una variable de tipo numérico definida por los años de educación formal (ESC). Las personas que cuentan con solo estudios de preescolar sin haber cursado la primaria se consideran que no cuentan con algún año de escolaridad, al igual que las personas que no cuentan con escolaridad formal alguna. A partir de la primaria se toman en cuenta los años de escolaridad de manera sucesiva hasta llegar a los estudios de posgrado (que va de 1 año hasta 24 años de escolaridad).

**Experiencia potencial de mercado (EXP).** Esta variable para fines de estimación fue calculada como una proxy de la verdadera experiencia laboral, medida en años; es la diferencia de la EDAD menos los años de educación formal (ESC) menos seis.

**Horas trabajadas en la semana.** Se trata de una variable de tipo numérica definida por el número de horas normales y extraordinarias laboradas (JORNADA) por los ocupados.

**Contrato base o indefinido (CONTRATO).** Se trata de una variable tipo dummy, la cual toma el valor de uno si el individuo cuenta con un contrato base o indefinido y de cero si no tiene contrato.

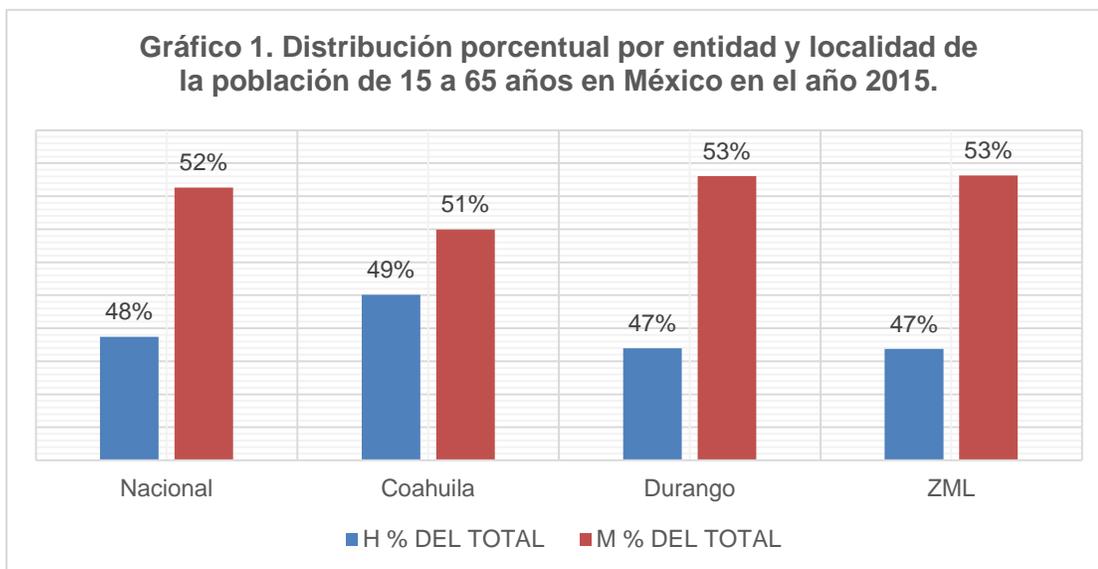
## **ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

### **A) Análisis estadístico**

A continuación se presentan los estadísticos que describen el comportamiento de la distribución de la población en función del género relacionado con las diferentes situaciones en las que se ubican los trabajadores en la Zona Metropolitana de La Laguna (ZML).

El gráfico 1 muestra de manera general la distribución de la población nacional, tanto por entidades (Coahuila y Durango), como de la región en la cual se realiza el estudio, la Zona Metropolitana de La Laguna. Dicha distribución representa la cantidad de hombres y mujeres que se encuentran viviendo en el país, el cual se observa que en todas las localidades es muy similar entre ambos géneros.

El total de la población a nivel nacional se divide en 48% de hombres y 52% de mujeres, casi a la par. En el estado de Coahuila el 49% de la población son hombres mientras el 51% son mujeres, en cambio para Durango se observa un diferencial del 6% entre ambos géneros con un 53% de mujeres y 47% de hombres. Del mismo modo, dicha relación se observa tal cual en la Zona Metropolitana de la Laguna conformada por los municipios de Torreón, Matamoros, Gómez Palacio y Lerdo con 53% de mujeres y 47% de hombres viviendo en la zona. En general se aprecia una similitud en cuanto a la distribución porcentual de hombres y mujeres en la zona del estudio.

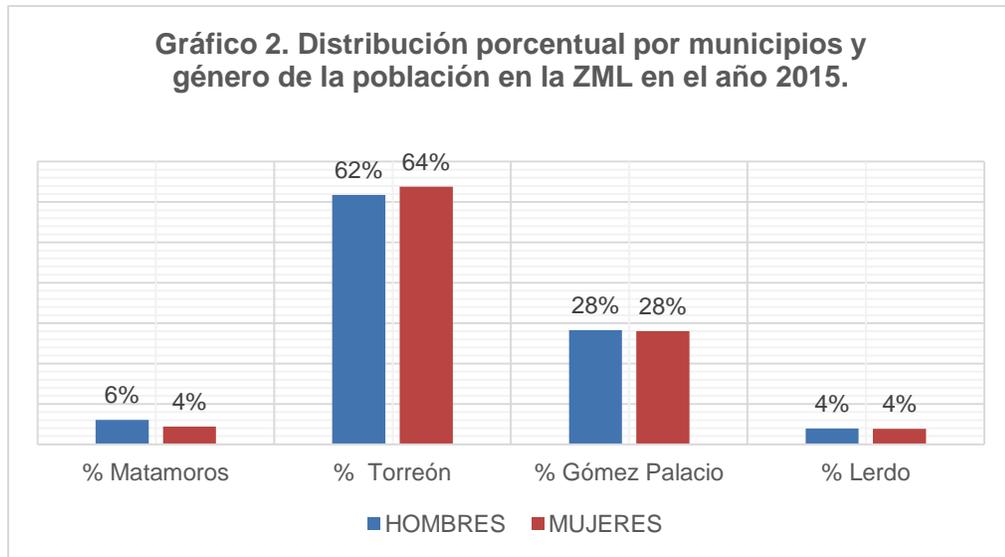


**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

En el gráfico 2 se realiza un comparativo de la distribución entre hombres y mujeres con respecto a la totalidad de población que habita en los cuatro municipios.

Primeramente se observa que en Lerdo viven únicamente el 4% de las mujeres de la región, así como el 4% de hombres, debido a que es un municipio relativamente pequeño. Matamoros también cuenta con el 4% de mujeres pero con 6% de los hombres, una variación del 2%.

Por otro lado, en Gómez Palacio se encuentran el 28% tanto de hombres como de mujeres de la región, finalmente en Torreón, donde se encuentra la mayor población de toda la ZML, la distribución de la población se divide en 64% de mujeres y 62% de hombres.



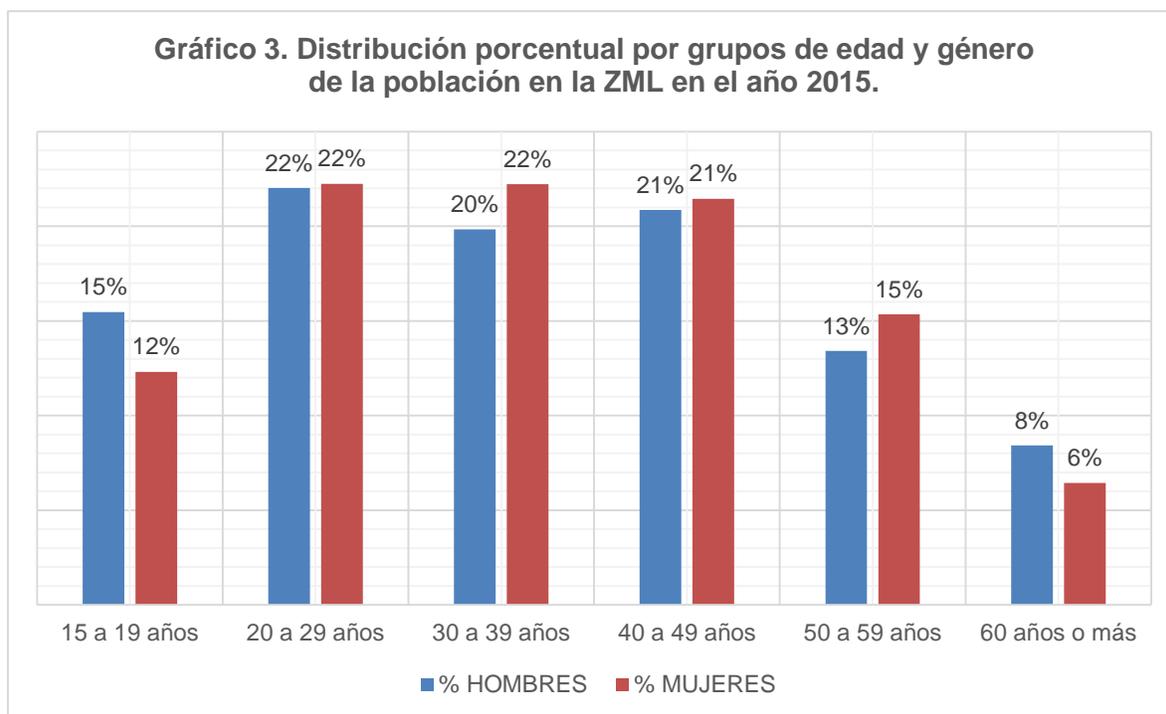
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

El gráfico 3 muestra un comparativo de los grupos de edad de las personas que viven en la ZML (que van desde los 15 a los 60 años o más), distinguiéndose, así, entre hombres y mujeres por cada grupo edad.

Primeramente, se observa cierta tendencia en “U” invertida predominando el género femenino en los grupos de edad que van de los 20 a los 59 años de edad.

En el grupo de 15 a 19 años el 15% son hombres y el 12% son mujeres, es decir, el número de hombres es 3% mayor en relación al de mujeres. En cambio, como se mencionaba anteriormente a partir de los 20, y hasta los 59 años de edad el género femenino se equipara al masculino e incluso es mayor para algunos grupos; de 30 a 39 años, en el cual el 20% son hombres mientras que las mujeres representan el 22%, es decir, 2% más en relación a los hombres; y, de 50 a 59 años, en el cual el 15% son mujeres y el 13% hombres.

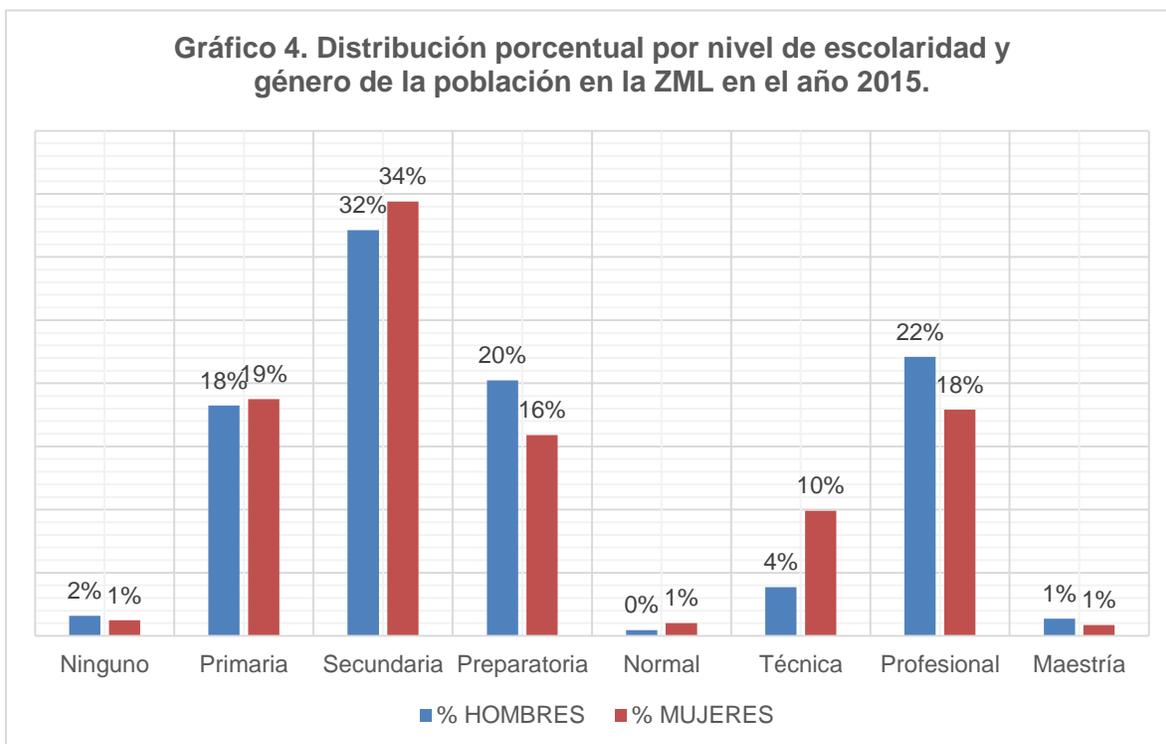
No obstante, en el grupo de los 60 años a más predominan los hombres con un 8% mientras que las mujeres representan el 6%.



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

El gráfico 4 muestra un comparativo de la distribución de la población respecto al nivel de escolaridad de los individuos que residen en la ZML, se observa que en la categoría de ningún nivel de escolaridad la proporción tanto de mujeres (1%), como de hombres (2%) es reducida. No obstante, el porcentaje de la población se incrementa a medida que los individuos presentan mayores niveles de escolaridad; el nivel de escolaridad primaria (18% y 19% para hombres y mujeres respectivamente); por otro lado, la categoría del nivel secundaria presenta una distribución porcentual mayor al resto de niveles (32% en el caso de los hombres y 34% respecto a las mujeres).

Es importante señalar que tanto para la categoría de preparatoria como para la de nivel profesional la distribución de hombres y mujeres presenta leves variaciones. En primer lugar en la categoría de la preparatoria la proporción de hombres es del 20% mientras que la de mujeres representa el 16%. Por otra parte, en el nivel profesional la distribución porcentual es de 22% en el caso de los hombres y de, 18% en el caso de las mujeres.

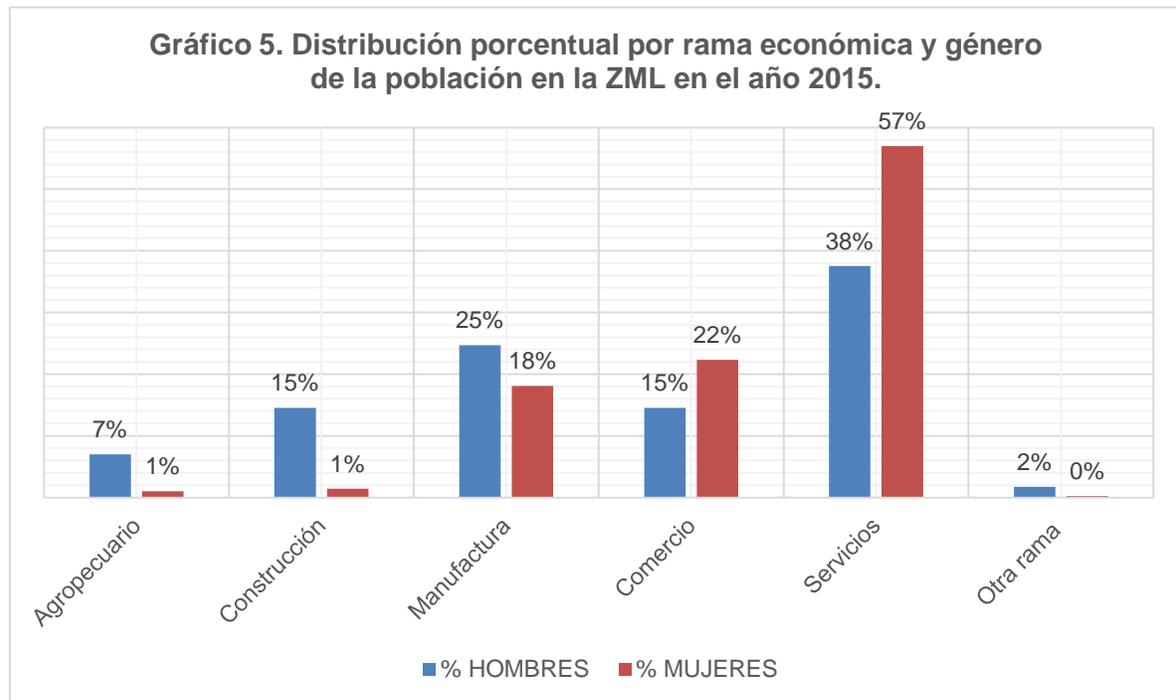


**Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.**

Debido a que la rama de actividad económica en que labora una persona podría estar relacionada con el salario percibido, se calculó la tasa de participación por género dentro de cada una de las ramas de actividad.

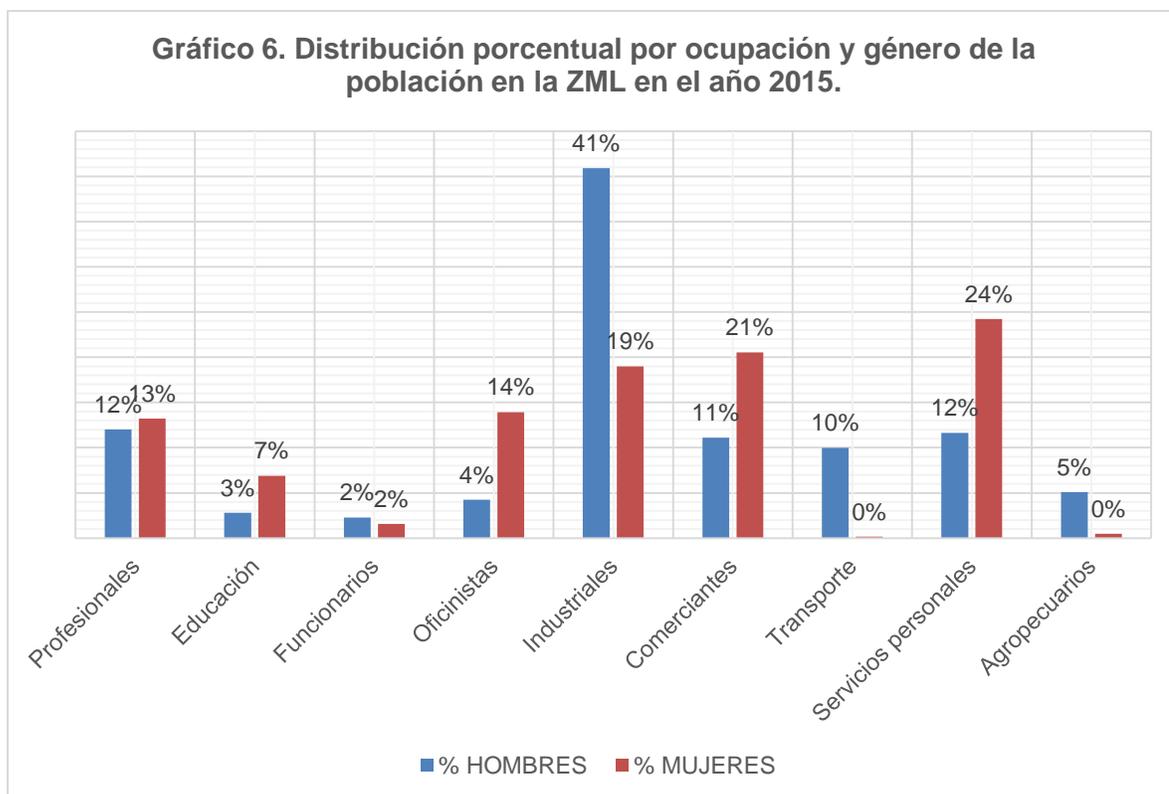
El gráfico 5 muestra la distribución de la población por rama de actividad económica, los resultados indican que la rama que concentra mayor participación femenina y diferencia en relación a la tasa de participación masculina es la de servicios, con una tasa del 57% para las mujeres y 38% en el caso de los hombres. Eso podría deberse a que en dicha rama las

barreras a la participación laboral femenina son reducidas. Sin embargo, es importante señalar que tanto en el sector agropecuario como en el de la construcción la participación femenina es del 1%, en cambio la participación masculina representa el 7% y 15% respectivamente.



**Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.**

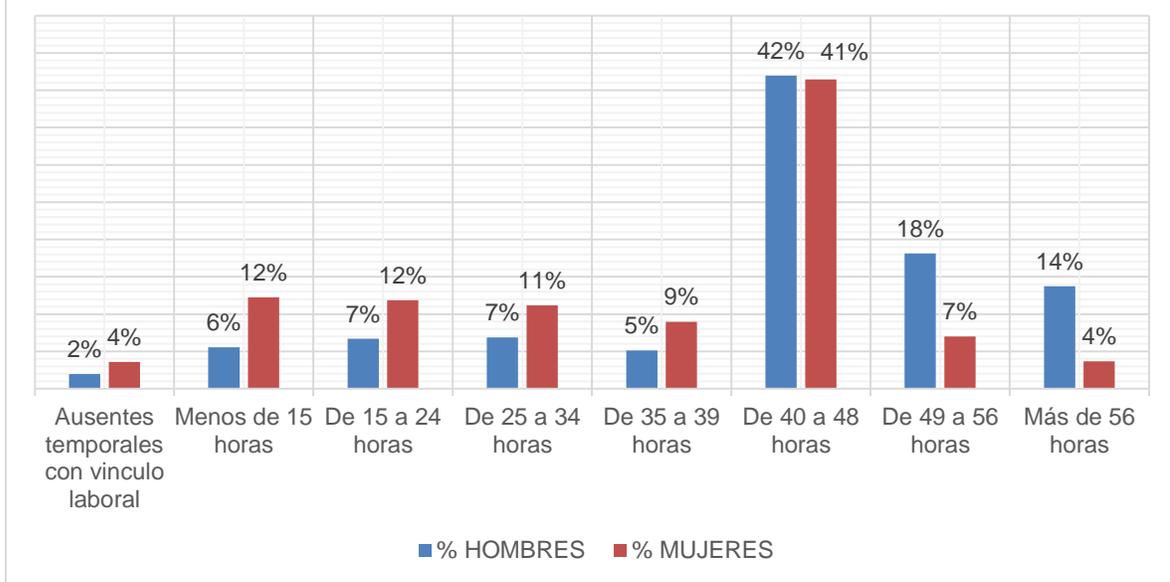
Dado que la ocupación que desempeña una persona podría estar relacionado con el sexo de la misma, se obtuvo la distribución porcentual de la población por sexo dependiendo del tipo de ocupación, los resultados más representativos se muestran en el gráfico 6, se observa que la participación masculina en la categoría de trabajadores industriales (41%) es mayor que para el resto de categorías. Así mismo, es importante señalar que la participación femenina en dicha ocupación es de únicamente el 19%, en cambio en ocupaciones como oficinistas, comerciantes y servicios personales la participación de las mujeres es mayor a la presentada por los hombres (4% y 14% en el primer caso, 11% y 21% en el segundo y 12 y 24% en la tercero, para hombres y mujeres respectivamente).



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

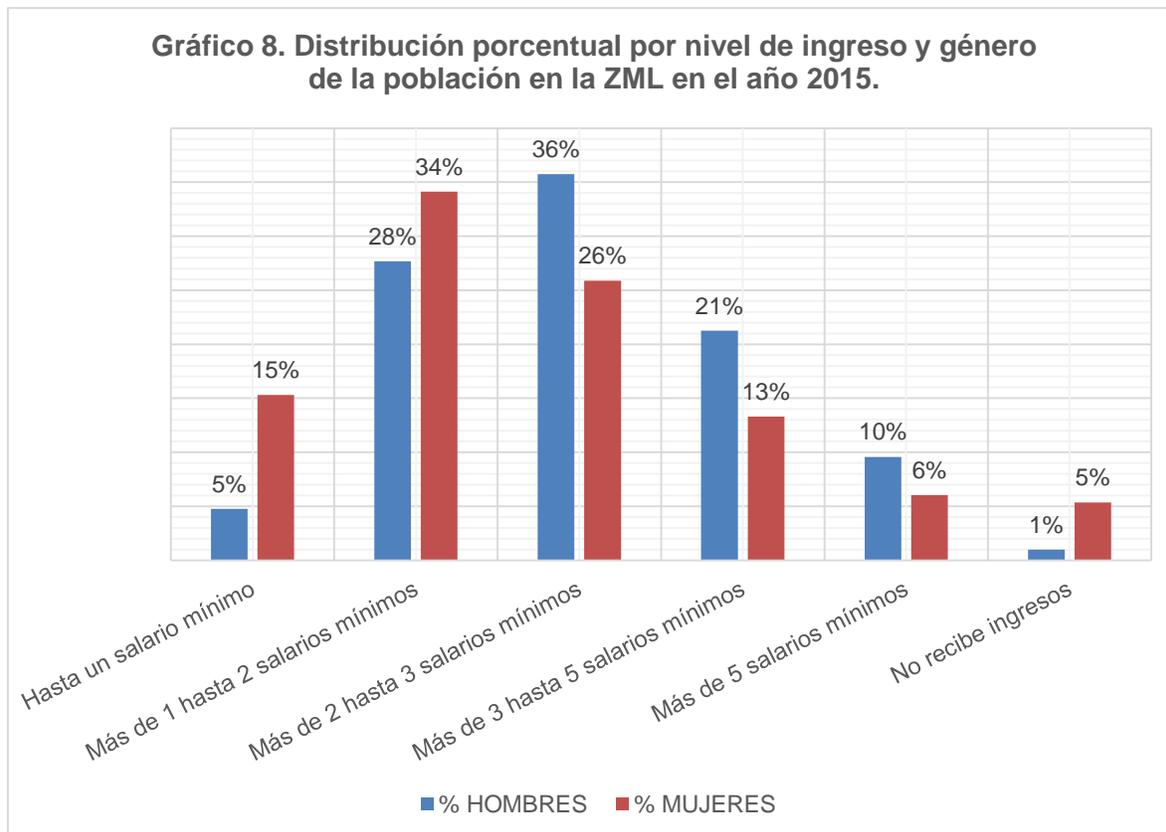
La duración de la jornada laboral es un factor que ejerce influencia sobre la decisión de un individuo de insertarse o no en el mercado de trabajo y la cantidad de horas que habrá de dedicar al desempeño de sus labores. El gráfico 7 muestra la distribución de la población por duración de la jornada laboral y género, se observa que tanto para hombres como para mujeres la duración de la jornada laboral con mayor proporción es la de 40 a 48 horas; 42% en el caso los hombres y 40% en el caso de las mujeres. Otro suceso que es importante señalar, es el hecho que cuando la jornada laboral es menor a 40 horas son las mujeres quienes ocupan una mayor participación en relación a los hombres. En cambio, cuando la jornada laboral supera las 48 horas son los hombres quienes mantienen una mayor porción en la distribución.

**Gráfico 7. Distribución porcentual por duración de jornada laboral y género de la población en la ZML en el año 2015.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

En el gráfico 8 se muestra la distribución de los niveles de ingreso para hombres y mujeres, se observa que, en términos generales, son los hombres quienes reciben salarios más elevados en comparación a los recibidos por las mujeres. Por una parte, resalta el hecho que en la categoría de no recibe ingresos las mujeres representan el 5%, mientras que los hombres únicamente representan el 1%, es decir, por cada hombre no remunerado existen 5 mujeres en la misma situación. Otro aspecto relevante es que a partir de la categoría de más de 2 hasta 3 salarios mínimos y, hasta más de 5 salarios mínimos los hombres representan mayor proporción en relación a las mujeres. Estos dos hechos evidencian que son las mujeres quienes se encuentran en una condición desfavorable en cuanto su participación en el mercado laboral y, por lo tanto, en su percepción salarial.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, en su segundo trimestre.

## **B) Análisis de las estimaciones de ingresos para hombres y mujeres por separado.**

Se realizó una regresión de mínimos cuadrados ordinarios y posteriormente una descomposición de la brecha salarial de Oaxaca-Blinder corregida por sesgo de selección, como variable dependiente se consideró LOG\_SAL, una variable de tipo numérico que expresa el logaritmo natural del salario por hora. Las estimaciones se realizaron en base a la población ocupada en la Zona Metropolitana de La Laguna, de 15 a 65 años, para el 2do trimestre del 2012 con 726,866 casos incluidos. La herramienta que se utilizó para el análisis de la información es el programa SPSS en su versión 19, en cambio para la estimación del modelo econométrico se utilizó el programa STATA12 con la finalidad realizar una mejor interpretación de los datos.

En el cuadro 1 se muestran los valores de los coeficientes para hombres y mujeres por separado y su relación con la variable salario, los cuales se calcularon con el programa de STATA.

<b>CUADRO 1. RESULTADOS DE ESTIMACIÓN DE LAS REGRESIONES MINCERIANAS DE SALARIOS POR SEPARADO, PARA HOMBRES Y MUJERES QUE LABORAN EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA LAGUNA EN EL AÑO 2015</b>		
VARIABLES EXPLICATIVAS	SEXO	
	HOMBRES	MUJERES
Constante	3.256065*	2.807837*
Años de instrucción educativa	0.0478421*	0.0702749*
Experiencia	0.0269286*	0.0196149**
Experiencia al cuadrado	-0.0003922*	-0.0002783**
Horas trabajadas a la semana	-0.0182133*	-0.0196126*
Contrato base o indefinido	0.1723509*	0.3459293*
R2 ajustado	0.3298	0.3544
<b>Fuente: Elaboración propia con información del segundo trimestre de la Encuesta</b>		
Nacional de Ocupación y Empleo 2015. * Significancia estadística al 99% de confianza ** Significancia estadística al 95% de confianza		

En términos generales, los coeficientes estimados son significativos y presentan el signo adecuado de acuerdo a lo establecido por la teoría previamente mencionada. Analizando el coeficiente correspondiente a los años de instrucción educativa (ESC) se observa que tanto para hombres como para mujeres resulta positivo, lo que indica que a medida que aumenta la educación formal de un individuo aumenta su salario. No obstante, es importante señalar que

en el caso de las mujeres el valor del coeficiente es mayor que para los hombres; cuando una mujer aumenta en 1 año su educación su salario se incrementa aproximadamente un 7.02%, en cambio, en el caso de los hombres, a un aumento de 1 año de instrucción educativa corresponde un incremento del 4.78% en su salario.

La variable experiencia laboral (EXP), al igual que la educación, tiene un efecto positivo; en el caso de las mujeres a un incremento de 1 año de experiencia laboral corresponde un aumento del 1.96% en su salario, mientras que para los hombres a cada aumento de 1 año de experiencia laboral corresponde un incremento del 2.69% en su salario. Sin embargo, la variable de experiencia potencial (EXP<sup>2</sup>) tiene efecto negativo, esto refleja que con el paso del tiempo, los rendimientos de la experiencia laboral son decrecientes.

La variable de horas trabajadas en la semana (JORNADA) resultó negativa tanto para hombres como para mujeres; por cada hora adicional trabajada el salario se reduce 1.82% en el caso de los hombres y 1.96% en el caso de las mujeres.

En cuanto a la variable de contrato base o indefinido (CONTRATO) se observa una relación positiva con el salario, tomando como base si tiene un contrato (base o indefinido), lo cual quiere decir que las personas que tienen un contrato ganan en promedio 17% más en el caso de los hombres y 34% más en el caso de las mujeres que aquellas personas que no tienen un contrato.

### **C) Análisis de la discriminación salarial por género.**

Siguiendo con la metodología propuesta para la estimación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Zona Metropolitana de La Laguna (ZML) en el año 2015 se realizó la descomposición de la brecha salarial de Oaxaca-Blinder corregida por sesgo de selección.

El cuadro 2 muestra los resultados de la descomposición de la brecha salarial corregida por sesgo de selección de hombres y mujeres que laboran en la zona metropolitana de la laguna en el 2015.

<b>CUADRO 2. RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICION DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES CORREGIDAS POR EL SESGO DE SELECCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES QUE LABORAN EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA LAGUNA EN EL 2015</b>				
<b>DIFERENCIA TOTAL</b>	<b>EXPLICADA</b>	<b>%</b>	<b>RESIDUAL</b>	<b>%</b>
.0851	0.060789339	71	0.024326113	29
<b>Fuente: Elaboración propia con información del segundo trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015</b>				

Al analizar los resultados de la descomposición de la brecha salarial en términos de características observables y no observables, se observa la existencia de discriminación salarial por género en la Zona Metropolitana de La Laguna. Si se toman los resultados corregidos por sesgo de selección se muestra que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son de 0.0851. Realizada la descomposición de esta diferencia el 71% está explicado por la dotación de capital humano y el 29% por la estructura de mercado.

## **CONCLUSIONES.**

Dado los resultados de las estimaciones, se puede afirmar que aún con el desarrollo político, social y económico alcanzado por nuestro país en las últimas décadas el problema de la desigualdad salarial continua siendo una realidad en el mercado laboral mexicano, por lo tanto, debe ser tomado en cuenta como un tema de discusión en materia de política pública el determinar aquellos factores que influyen en la generación de dicha problemática. En el presente estudio, al utilizar la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, se muestra evidencia de discriminación salarial en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de La Laguna en el año 2015. Así pues, en el análisis de las variables que determinan el salario se encontró que en promedio los hombres reciben mayor salario por hora que las mujeres. En lo referente a los

años de instrucción educativa resulto ser un factor positivo en relación al salario, es decir, a medida que aumenta la educación formal de un individuo se incrementa su salario. En el caso de las mujeres el valor del coeficiente fue mayor que en el caso de los hombres. Este hecho evidencia que el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral está ligado a aumentos en su nivel de escolaridad. Meza (2005) señala que “uno de los cambios más significativos en el mercado laboral mexicano en años recientes son, por un lado, el aumento en los niveles de escolaridad de la población y, por el otro, el incremento en la participación laboral femenina. Ambos fenómenos están de algún modo relacionados, pues las mujeres con mayores niveles de educación tienden a participar más en el mercado laboral.”<sup>11</sup> En cuanto a la variable experiencia fue significativa con relación positiva sobre el salario, es decir, a medida que se incrementa la experiencia laboral el salario de un individuo aumenta. No obstante, es importante señalar que el valor del coeficiente de dicha variable es superior en el caso de los hombres.

Al analizar la cantidad de horas trabajadas semanalmente, se observa que la participación femenina se reduce a medida que la duración de la jornada laboral excede las 48 horas, en cambio, cuando ésta es de 48 horas o menos su participación se incrementa. Este hecho evidencia que las decisiones sobre la oferta de trabajo de varones y mujeres están relacionadas, reconociéndose también, que en el caso de las mujeres la elección está entre el cuidado de los hijos y las actividades domésticas, o el empleo. Por lo tanto, las mujeres destinan una cantidad menor de horas al trabajo remunerado por semana en comparación a los hombres, lo cual es un indicador claro de desigualdad entre géneros. En lo referente al contrato, se observa que en el caso de las mujeres resulta determinante contar con un contrato base o indefinido, ya que quienes cuentan con él ganan en promedio 34% más que quienes no tienen un contrato establecido.

---

<sup>11</sup>Meza, Lilitana; 2005. “TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL MEXICANO”. N. ° 821 ICE México, Marzo-Abril, 143-162

Mediante la aplicación de la metodología desarrollada por Oaxaca y Blinder corregida por sesgo de selección se encuentra que la discriminación salarial en la Zona Metropolitana de La Laguna en 2015 fue de 29%, es decir, que aun cuando sus características en términos de capital humano son iguales, las mujeres ganan en promedio 29% menos de salario que los hombres. El problema de la discriminación salarial y sus efectos en el mercado laboral mantienen una estrecha relación con el retorno esperado de la inversión en capital humano, esto se debe a que cuando éste es menor, las mujeres, al decidir la escolaridad que deben adquirir, elegirán un nivel inferior al óptimo. Por otra parte, esto reducirá su generación de ingresos en el futuro y por lo tanto, la calidad de vida de muchas familias.

Por ello, es importante señalar que si bien se han realizado grandes esfuerzos por promover políticas que contribuyan a elevar la participación femenina en el mercado laboral aún queda mucho por hacer en materia de igualdad de género en las remuneraciones. En el presente estudio se presentó evidencia de la existencia de este problema, no obstante se debe continuar con la tarea de determinar las causas del mismo, debido a que la existencia de discriminación salarial puede estar vinculada a los esquemas políticos, sociales y económicos tradicionales. Es aquí donde la acción del Estado a través de políticas públicas puede generar una asignación eficiente de recursos y promover una mayor igualdad.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

**Arceo, Eva O.; Campos, Raymundo M.;** 2014. “EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO”. *El Trimestre Económico*, LXXXI (3), Julio-Septiembre, 619-653.

**Becker, Gary;** 1964. “HUMAN CAPITAL. A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS WITH SPECIAL REFERENCE TO EDUCATION, THE NEW YORK”: *Columbia University Press*.

**Gurría, Ángel; Prefacio a Keeley, Brian;** 2007: “CAPITAL HUMANO, CÓMO INFLUYE EN SU VIDA LO QUE USTED SABE”. *Editorial Castillo*.

**Becker, Gary;** 1962. “INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL ANALYSIS”. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: *Investment in human beings*, pp 9-49, en Raymond Bara, **Josep, Lluís;** 2009. “ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2008”. *Universidad Autónoma de Barcelona*

**Blau, Francine D.; Ferber Marianne A.; y Winkler, Anne E;** 1998. “THE ECONOMICS OF WOMEN, MEN AND WORK”. *Upper sadle River Prentice-Hall*, 3ra. Edición

**Blinder, Alan S.;** 1973: “WAGE DISCRIMINATION: REDUCED FORM AND STRUCTURAL ESTIMATES”. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455 Autumn, 1973.

**Díaz, María A.;** 2014. “BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN COLOMBIA”, *Universidad de la Sabana*.

**García, Karina J.; y Mendoza, Jorge E.;** 2009: “DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO”. *Problemas del Desarrollo*, Vol. 40, núm. 156, enero-marzo.

**Lago-Peñas, Ignacio;** 2006. “LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE GÉNERO: UN ANÁLISIS EMPÍRICO DEL SECTOR PRIVADO EN ESPAÑA”. *REIS*. 99/02 pp 171-196.

**Meza, Liliana;** 2005. “TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL MEXICANO”. *N.º 821 ICE México*. Marzo-Abril 143-162

**Mincer, John;** 1974. “SCHOOLING, EXPERIENCIE AND EARNINGS”. *New York: Columbia University Press*.

**Montenegro, Claudio;** 2001. "WAGE DISTRIBUTION IN CHILE: DOES GENDER MATTER? A QUANTILE REGRESSION APPROACH", *The world Bank, Poverty Reduction and Economic Management Network*.

**Oaxaca, Ronald;** 1973. "MALE-FEMALE WAGE DIFFERENTIALS IN URBAN LABOR MARKETS", *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.

**Rodríguez, Reyna E.; Castro, David;** 2014: "DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE MÉXICO Y SUS REGIONES". *Economía, Sociedad y Territorio*, Septiembre-Diciembre, 655-686.