Ensayos–Volumen XXI, núm. 2, noviembre 2002, pp. 43-80

La brecha salarial en México con enfoque de género, capital humano, discriminación y selección muestral

Irma Martínez Jasso
Gloria J. Acevedo Flores[*]

Resumen

La vida de las mujeres mexicanas ha experimentado profundas transformaciones en las décadas recientes; mismas que se manifiestan a través de la reducción en el número promedio de hijos que tienen, en un mayor nivel educacional y disminución del analfabetismo, y en la creciente incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, entre otras. En lo particular, sin embargo, los mayores niveles educativos de la población femenina económicamente activa no se han traducido en una disminución de la brecha salarial, ni en una reducción de la segregación ocupacional.

En el mercado de trabajo, muchas mujeres enfrentan una discriminación por razón del género, la cual da inicio desde el momento mismo de su contratación; en este sentido, la mujer debe aceptar salarios inferiores a los otorgados a los varones. Además, a diferencia de los hombres, una alta proporción de mujeres se encuentran autoempleadas y su posición en el empleo es por cuenta propia. También desempeñan, en alto número, ocupaciones relacionadas con el sector económico considerado típicamente femenino, es decir, el de servicios personales, educativos y de la salud. Gran parte de las tareas laborales que desempeñan están en un número reducido de ocupaciones, como: maestras, enfermeras, oficinistas, vendedoras y dependientas.

Utilizando los datos de la encuesta de ingreso y gastos de los hogares (ENIGH-2000), este trabajo reveló que todavía permanece la brecha salarial, la segregación ocupacional y la discriminación como fenómenos que desvalorizan el aporte de las mujeres al quehacer económico y social. Esta situación subsiste debido a un sistema de género que continúa vigente en el país y que plasma desigualdades entre hombres y mujeres, sobre todo, entre las áreas urbana y rural y entre sectores sociales.

[*] Maestra e investigadora del Centro de Investigaciones Económicas de la U. A. N. L., y maestra de tiempo completo de la Facultad de Economía de la U. A. N. L., respectivamente.

INTRODUCCIÓN

Entre los aspectos más notorios que se presentan en la sociedad mexicana durante la década de los años noventa destaca la presencia creciente de la mujer en el mercado de trabajo, su continuidad en él, el incremento del número de hogares encabezados por mujeres, una importante aportación femenina al ingreso familiar y su destacado progreso educativo. Estos acontecimientos son el resultado de la sinergia entre distintos factores sociales, económicos, culturales y demográficos, dentro de un proceso de modernización y reestructuración de la economía mexicana.

De acuerdo con los datos del los Censos de Población y Vivienda (INEGI, 1990 y 2000), la tasa específica de participación económica femenina aumentó en 10.3 puntos porcentuales de 1990 al año 2000, al pasar de 19.6% que representó a 5.6 millones de mujeres, a 29.9% con 10.7 millones. En los varones, la tasa correspondiente se incrementó en dos puntos porcentuales, y fue de 68% en 1990 y de 70.3% en el año 2000, datos que representaron a 18.4 y 23.4 millones de hombres, respectivamente.

La influencia que ejerce en la cultura demográfica actual sobre la edad en la que las parejas se casan, el momento en que nace el primer hijo, el número de éstos y su espaciamiento, así como el cuidado de la salud, la valoración de la educación y las relaciones de género, han afectado, sin duda, la oferta laboral femenina. Se observa una disminución en la fecundidad, que pasó de 6.8 hijos en promedio por pareja en 1970 a 2.4 en 2000, según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2001). Pero, en el descenso de la fecundidad, existen diferencias de acuerdo con la educación, el estrato socioeconómico y las regiones del país. Por ejemplo, en 1996, la tasa de fecundidad de las mujeres sin instrucción era más del doble de las que contaban con al menos un año aprobado de educación secundaria (4.7 hijos frente a 2.2). En ese mismo año, las mujeres que vivían en localidades rurales tenían en promedio 1.2 hijos más (3.5) que las que vivían en localidades urbanas (2.3).

Los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles de educación y modalidades del sistema educativo han sido notables, sin embargo, aún prevalece una brecha de alrededor de medio año de escolaridad respecto de los varones. En los últimos 30 años, la escolaridad promedio de la población femenina se incrementó de 3.2 en 1970 a 7.3 años en 2000; mientras que en los hombres fue de 3.2 a 7.8 años, en los mismos años.

El analfabetismo entre las mujeres también se ha reducido de manera significativa en las últimas décadas, aunque persisten importantes brechas con respecto a los varones. En el año 2000, alrededor del 11.5% de la población femenina de 15 años o más fue analfabeta, mientras que en los

varones la cifra ascendió a 7.6% (XII Censo de Población y Vivienda). Debido a los patrones educativos imperantes en el pasado, el analfabetismo se concentra en las generaciones de mayor edad y la brecha entre sexos se amplia radicalmente a partir de los 45 años de edad (CONAPO, 2001).

Los datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 1999) indican que durante la década de los noventa se observó un porcentaje importante de mujeres que contaban con estudios medios y superiores. Los datos de 1996 sobre la composición de la población económicamente activa femenina, según los años de instrucción, fueron de la siguiente forma: con 0 a 5 años se ubicó al 13%, el 21% contaba con 6 a 8 años, un 12% con 9 a 11 y el 54% tuvo 12 años y más de escolaridad.

No obstante el nutrido número de mujeres que están incursionando en estudios profesionales, en México al igual que en otros países latinoamericanos, existe una tendencia sesgada por sexo, en cuanto a las alternativas universitarias por las que optan los hombres y las mujeres estudiantes. En el ámbito de la educación superior, las mujeres continúan concentrándose en áreas como las ciencias sociales, las humanidades y algunas ramas de las ciencias de la salud (enfermería y nutrición).

Los varones, por su parte, eligen entre una gama más variada de especialidades y se concentran en otras áreas como las referidas a los procesos de innovación tecnológica y de producción del conocimiento, como son las ingenierías y tecnologías y las ciencias naturales y exactas, áreas donde la mujer tienen menor presencia (véase figura 1).

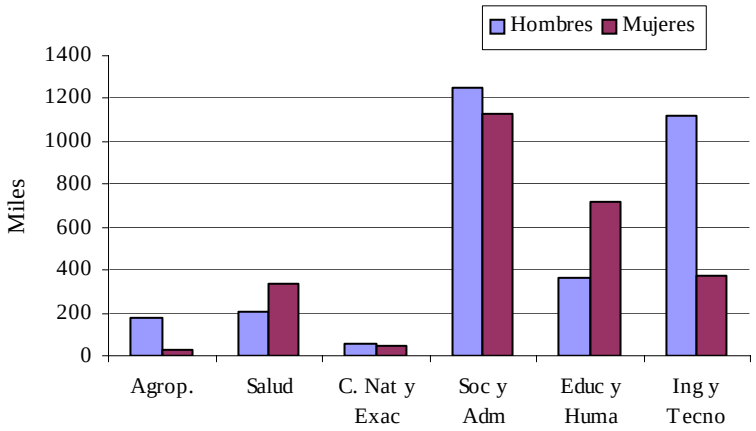
Además, en cifras recientes sobre escolaridad e ingreso se observa que en el rango de escolaridad equivalente a los 13 años y más, el ingreso de las mujeres equivale al 53% del que reciben los hombres; cuando no hay escolaridad, o bien, se tiene la primaria incompleta, la brecha salarial se reduce al 73.5%. Esto es un indicio sobre la correlación positiva que existe de la brecha salarial entre sexos y los años de estudio (véase figura 2).

Ahora bien, como consecuencia de los procesos de ajuste y reestructuración económica, el trabajo fuera de casa es una necesidad para un buen número de mujeres, especialmente para aquellas que deben trabajar para asegurar su sustento y el de sus hijo(a)s, ya sea por divorcio, viudez o abandono.

Diversos estudios han demostrado que en México, la oferta laboral femenina ya no se caracteriza por la juventud y soltería de las mujeres, como lo fue en las décadas de los sesenta y los setenta, sino que se presenta cada vez en mayor medida entre la población adulta, lo cual refleja una integración a la fuerza laboral de segmentos de mujeres que tradicionalmente no participaban en forma importante hace dos o tres lustros (CONAPO, 2001).

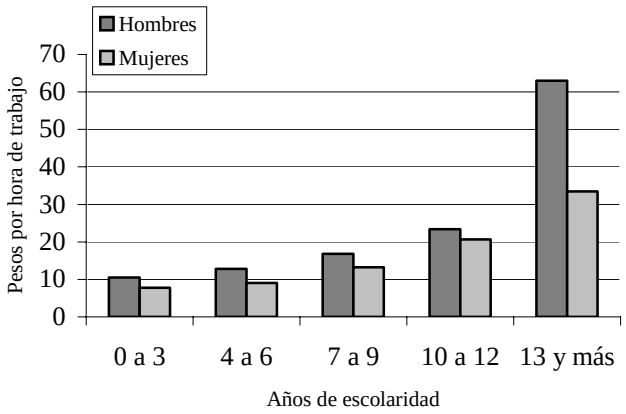
Razones por las cuales, en las últimas décadas, la voluntad de muchas mujeres, incluidas las casadas y con hijo(a)s, de acceder a un empleo (asalariado o autónomo) parece ser mayoritaria.

Figura 1
México: Distribución de la población que son profesionales, según áreas de estudio, 2000



Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2000. INEGI

Figura 2
México: Salario por hora de trabajo, según años de escolaridad, 2000



Fuente: Elaboración propia con datos de ENIGH-2000. INEGI

Otro de los aspectos que influyen en una alta participación económica de las mujeres es el crecimiento del empleo de los últimos años, que ha sido favorable, en general, a las típicas ocupaciones "femeninas", como las del sector servicios, más que a las típicamente "masculinas", como las del sector manufacturero. Por otro lado, las innegables mejoras de las tecnologías incorporadas al hogar, han alterado significativamente el número de horas semanales de trabajo doméstico, dejando a la mujer más tiempo disponible para el trabajo "no doméstico".

De acuerdo con los postulados básicos de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto induciría una reestructuración importante en sus ingresos y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional continúan siendo aspectos importantes del mercado de trabajo, como se verá más adelante.

I. IMPORTANCIA Y OB J E T I V O

Se torna esencial medir con precisión los diferenciales salariales entre los sexos y con este fin, en este trabajo se exploran métodos econométricos que incluyen algunas características individuales relacionadas con la productividad (valor del producto marginal) de los trabajadores, para averiguar, mediante comprobación estadística, si su rentabilidad es diferente según se trate de hombres o de mujeres.

El estudio contiene un proceso teórico, metodológico y estadístico que integra los aspectos básicos de la teoría neoclásica de capital humano, de segregación, discriminación y la existencia de un posible sesgo de selección muestral. La obtención del grado de discriminación parte de aplicar la técnica propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) que consiste en descomponerla en dos partes o fuentes de explicación: 1) en función de las diferentes dotaciones de capital humano y características de las actividades realizadas por el grupo desfavorecido respecto al otro y 2) la que surge como residual o diferencias entre la total, calculada para los valores medios de las variables y la parte explicada, a esta última se le considera "discriminación".

II. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO

La base teórica sobre la brecha de ingresos está vinculada con los resultados empíricos obtenidos por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) y que destacan las diferencias de ingresos entre grupos definidos por su raza y sexo o por uno de ellos, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias. Los autores coincidieron en algunas de sus conclusiones que una gran parte

de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. La principal característica de este diferencial es su similitud con la definición de discriminación aportada por Becker (1971) sobre las tasas salariales diferentes para grupos con idéntica productividad (Ashenfelter y Oaxaca, 1987). Dos aportes empíricos de los estudios mencionados son de especial reflexión teórica: 1) la existencia misma de disparidad de ingresos entre grupos definidos por su raza y/o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

La disparidad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de tres fuentes: a) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, b) de la disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales y c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo. Sobre el inciso c), si los individuos incluidos en las muestras (cuyos salarios son los únicos que se observan) no son representativos de la población en edad de trabajar, entonces las inferencias hechas a partir de los ingresos observados estarán sesgadas y la brecha, según la dirección del sesgo, estará sub o sobre estimada. El inciso a) sería la hipótesis de capital humano mientras que el b) implica la hipótesis de la discriminación y c) la hipótesis de selección muestral.

1. Capital humano

Dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no basta para justificar la persistencia del desnivel salarial entre mujeres y hombres, los economistas neoclásicos han forjado teorías complementarias para explicar este fenómeno, sin renunciar a las premisas básicas acerca de que los trabajadores y los empleadores son racionales y que los mercados laborales funcionan con eficiencia.

La teoría económica neoclásica sobre capital humano supone que los trabajadores luchan por conseguir los empleos más rentables luego de ponderar sus dotes y habilidades personales (sus estudios, su experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (su estado civil o el tener la responsabilidad de ocuparse de un niño de corta edad) y sus preferencias (un ambiente de trabajo agradable). Por otro lado, los empleadores intentan acrecentar sus beneficios maximizando la productividad y minimizando los costos hasta donde sea posible; pero, debido a la competencia y bajo el supuesto de que los mercados de trabajo son eficientes, deberán pagar a los trabajadores el producto marginal de su labor.

Entre las variables utilizadas comúnmente para medir el capital humano de un trabajador y su productividad se encuentran su instrucción, el área de estudios y la especialidad de su formación profesional, la experiencia en la empresa en particular y en el mercado laboral en general, la edad, el tamaño de la empresa, las horas de trabajo y el estado de la salud.

Los elementos que se utilizan para medir los factores de demanda que suelen o pueden repercutir en el salario de un trabajador son: el tamaño del establecimiento, el grado de adscripción a un sindicato, el sector de actividad económica al que pertenece, su carácter público o privado, la región en que se encuentra y el tamaño de la localidad. A veces se añade el porcentaje de mujeres presentes en la ocupación, aunque esta medida también puede interpretarse como medida de la discriminación sexual.

En teoría, las variables mencionadas, son indicadores de la productividad real individual, lo cual en la práctica no es del todo cierto, ya que pueden ser sólo indicadores de una productividad posible o potencial, puesto que no todas las personas los aprovechan en igual medida. Un ejemplo es el grupo de mujeres que optan por no explotar plenamente su potencial productivo ya sea porque le dan más importancia a otros aspectos del trabajo o bien, porque al preferir determinadas ocupaciones desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas, disfrutar de buenas prestaciones, como el seguro de enfermedad y guarderías. En especial, para este conjunto de mujeres, evitar el trabajo no agradable o que paga muy poco, es un móvil poderoso cuando el hombre es el sustentador principal en el hogar y sus ingresos son secundarios.

Por otro lado, la responsabilidad que pesa sobre las mujeres en lo que atañe al cuidado del hogar y de los hijos repercute sobre sus preferencias en determinados tipos de empleo, ya que la flexibilización de horarios y de contratos, la temporalidad, intermitencia laboral o el trabajo a tiempo parcial y por cuenta propia, les permite compaginar más fácilmente la actividad laboral y las responsabilidades familiares.

Las diferencias de ingreso entre individuos surgen a partir de los diferentes trabajos que se desempeñan o de la diversidad de aptitudes y habilidades que se tengan. Existen muchas formas en las que los trabajos difieren: su atractivo, lo agradable que resulte, lo riesgoso, las perspectivas que posea, los costos de entrenamiento, entre otras. Además, las personas difieren en sus gustos, en sus habilidades innatas, en su educación y en las oportunidades que se les presentan.

Si la gente tuviera las mismas características, pero los trabajos fueran distintos, a largo plazo, las curvas de oferta de cada ocupación serían infinitamente elásticas. Así los diferenciales de largo plazo serían

"determinados por la oferta" en el sentido que todos los individuos perciben idéntica diferencia que es reflejada en el precio de oferta. Las desigualdades "reales" surgen entre las personas, especialmente en sus habilidades y oportunidades. Teniendo en cuenta las diferencias en los trabajos, las compensaciones necesarias en los salarios son diferentes para distintos individuos. En este contexto las diferencias entre las personas explican la elasticidad de la oferta: cuantas más diferencias existan entre la población más inelástica será la curva de oferta (Becker, 1971 y Di Paola y Berges, 1998).

2. Salarios y discriminación

Las diferencias salariales entre trabajadores pueden ser: a) compensatorias, cuando provienen del desempeño de oficios valorados, en forma no monetaria, de una manera distinta y b) discriminatorias.

Según un esquema de comportamiento de los empleadores ideado por Becker (1971) los empleadores miran con prejuicio a ciertos trabajadores. Casi siempre el prejuicio o preferencia por la discriminación va dirigido contra personas que se distinguen visualmente por características como la edad, el sexo, la raza o la minusvalidez. Esta actitud negativa, presupone que los empleadores incurrirán en una "desutilidad" (un gasto), si contratan a una persona del grupo discriminado. Por consiguiente, según esta teoría, los empleadores se comportarán racionalmente al contratar menos personas de ese grupo, ya que así se evitan tal gasto y reducen sus costos.

La existencia de la discriminación opera entonces cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a personas diferentes en cuanto a su raza, grupo étnico, sexo, edad, religión u otros aspectos personales, pero que son similares a otros trabajadores no discriminados, en otras características, como la escolaridad, por ejemplo.

Es en este sentido, que la discriminación se considera un reflejo del prejuicio de la sociedad contra ciertos grupos, o expresado en términos de Becker (1971), como el 'gusto' por la discriminación de los demandantes de trabajo. Comúnmente se arguye que las preferencias por cierto perfil del trabajador puede tener razones objetivas, por ejemplo, costos laborales más altos o la distinta permanencia de grupos específicos en el mercado laboral.

Puesto que aun en un mercado de trabajo libre de discriminación, cada persona tiene un salario distinto, ya sea porque los individuos se diferencian por la cantidad de capital humano que poseen o bien, por las diversas preferencias que manifiestan acerca del tipo de trabajo que pueden y quieren realizar, identificar el grado de discriminación sobre los valores promedios de ciertas características de diferentes grupos, involucra un problema teórico

y estadístico cuando se mide este fenómeno. Las diferencias salariales prevalecientes entre grupos, son atribuibles en gran parte a los determinantes de los salarios de equilibrio, por lo que su simple observación transmite escasa información sobre el verdadero grado de discriminación que existe en el mercado de trabajo. El capital humano adquirido como experiencia laboral, también contribuye en la explicación de dichas diferencias.

En el caso de las mujeres, puesto que su participación en la población activa ha aumentado en las últimas décadas, la trabajadora de hoy puede ser más joven que el trabajador, por lo tanto, su tendencia sería poseer menor experiencia, en promedio, que los hombres. Por otra parte, las mujeres son más proclives que los hombres a interrumpir su carrera laboral, para la crianza de los hijos, por ejemplo. Estos factores explicarían la menor experiencia de la trabajadora respecto de la del trabajador.

Como ya se ha mencionado antes, otra causa de las diferencias salariales entre sexos surge del criterio de compensación. Se ha sugerido que, en general, las mujeres, al contrario de los hombres, prefieren y buscan trabajos con ambiente agradable y hasta estético, lo cual influye en la brecha relativa entre los salarios de las secretarias y de los camioneros, por ejemplo, y que depende en parte, de las condiciones de trabajo que requiere cada empleo. Sin embargo, como el aspecto no pecuniario de los empleos y su efecto en la compensación salarial otorgada, es difícil de medir, su impacto en las diferencias salariales observadas en el mercado laboral, resulta en una identificación compleja.

Los mercados competitivos aplican una solución natural al problema de la discriminación. La entrada al mercado de empresas cuyo interés primordial es obtener beneficios, tiende a eliminar las diferencias salariales discriminatorias, las que sólo persistirán cuando los clientes mantengan disposición a pagar un sobreprecio para mantener la práctica discriminatoria, o cuando la impone el gobierno.

En resumen, según el enfoque de género, se reconocen tres fuentes de diferencia salarial: 1) la proveniente de dotaciones distintas de capital humano entre hombres y mujeres (hipótesis de capital humano), 2) la proveniente de la concentración de uno de los sexos en ciertas actividades y ocupaciones que podrían otorgar, de acuerdo con el grado de riesgo o peligrosidad de trabajo que las caracterice, compensaciones diferentes (hipótesis de segregación) y 3) la proveniente de la discriminación en sí misma, que adquiere un carácter residual, en la medida que constituye la parte de la discriminación no explicada por las otras razones.

3. Medición de la discriminación

Una primera medida de la discriminación por sexo se obtiene aplicando la siguiente formula:

$$D = \frac{\frac{Y_h}{Y_m} - \left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0}{\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)} \qquad (1)$$

Donde $\frac{Y_h}{Y_m}$ es igual a la razón de salarios hombre-mujer observada y $\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es igual a la razón de los salarios hombre-mujer en ausencia de discriminación. El coeficiente *D* es simplemente una generalización de la medida propuesta por Becker (1971).

Otra expresión equivalente a (1) sería la siguiente:

$$\ln(D+1) = \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right) - \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0 \qquad (2)$$

En (2) se tiene que $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)$ es el logaritmo de la razón de salarios observada y $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es el logaritmo de los salarios en ausencia de discriminación.

Si no existiera discriminación $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)$ sería igual a $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ y por lo tanto la expresión ln *(D + 1)* y el coeficiente de *D* serían iguales a cero.

4. El sesgo de selección o el papel de la elección individual

Un aspecto relevante cuando se trabaja con datos de salarios consiste en investigar si existe o no un sesgo muestral, ya que no toda la desigualdad salarial observada entre hombres y mujeres puede ser atribuida a la discriminación. De hecho, la decisión acerca de trabajar o no, es el resultado de una elección individual, racional o irracional, y en ciertas personas consiste en preferir permanecer fuera del mercado de trabajo remunerado. La oferta de trabajo individual establece la cantidad de horas dispuestas a trabajar para cada remuneración por hora en el mercado, lo que está en función de las preferencias entre ocio y trabajo.

En ciertos segmentos de la población, el valor, en términos de bienestar, de no tener un trabajo remunerado resulta mayor al valor del salario por su desempeño. Estas personas, que prefieren no trabajar (ocio) influyen, de acuerdo con su productividad real o potencial, en la mayor o menor desigualdad salarial imperante en el mercado laboral.

En este punto es interesante anotar que no todas las elecciones individuales propiamente descritas como racionales, lo son, puesto que algunos individuos pueden seleccionar estar fuera del mercado de trabajo por error, aun cuando ellos pudieran pensar que están haciendo una elección racional en el sentido de maximizar su utilidad. Es decir, algunos individuos pueden equivocarse al pensar sencillamente, que no les gusta trabajar o que no son aptos para el trabajo y prefieren quedarse en su casa. De hecho, si varias de estas personas se dieran la oportunidad de trabajar y obtener ingreso por ello, descubrirían un sentimiento opuesto, es decir adquirirían el gusto por trabajar y salir de su casa. Más aún, este tipo de individuos muchas veces carecen de o tienen información imperfecta sobre su productividad, las características de la demanda de trabajo en el mercado y su remuneración efectiva.

El trabajar involucra un costo de oportunidad, dado no solo por las horas que se puedan dedicar al ocio, sino por el valor atribuido a otras actividades consideradas productivas. Para la mujer, éstas serían el cuidado del hogar, las tareas propias de ser ama de casa o la crianza de los niños, sobre todo en sus primeros años de vida y hasta que alcanzan la edad escolar. Si el valor que ellas asignan a estas actividades fuera superior al salario que se obtiene en el mercado de trabajo, la persona no tendría incentivo para incorporarse a éste, ya que maximizaría su utilidad no trabajando y realizando las otras tareas dentro de su tiempo disponible. El valor mínimo necesario en la remuneración que se requiere para que un individuo decida incorporarse al mercado de trabajo se denomina “salario de reserva”.

Comúnmente, el salario promedio corresponde al valor medido sobre la base de una población observada, es decir, de quienes están efectivamente trabajando y no sobre la población total apta para el trabajo. Por ejemplo, en el caso de la población femenina, eventualmente, se supone que los datos muestrales observados sobre salarios, implican una mayor probabilidad de obtener medidas sesgadas en un sentido negativo, ya que existe una proporción importante de la población de mujeres potencialmente capaces de percibir altos salarios y que sin embargo no trabaja. Si este fuera el caso, la media de los valores observados sobre el salario femenino estaría subestimada.

Para corregir la sub o sobre estimación en las remuneraciones, se requiere aplicar a la información utilizada una metodología que proporcione medidas de significación estadística de un posible sesgo de selección muestral, ya que si éste existe, las estimaciones obtenidas sin considerarlo resultan ineficientes estadísticamente. De manera que en todo trabajo empírico sobre discriminación, al incorporar el sesgo de selección muestral se esperara que se produzcan importantes cambios en su medición básica.

III. MODELOS EMPÍRICOS

Un marco de referencia útil para estudiar las causas que explican la brecha de ingresos según género, se fundamenta en los modelos de funciones mincerianas (FM) de ingresos personales. Tradicionalmente, dichos modelos estiman parámetros que se interpretan como indicadores de la relación entre salarios devengados y una serie de variables predeterminadas que los influyen.

Una variante de las FM es la técnica propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) que supone que en ausencia de discriminación, los ingresos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para los segmentos de grupos que se estudien, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones y segregación en ciertas ocupaciones y aún se registraran diferencias, éstas podrían atribuirse a la discriminación. Es decir, la discriminación se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas. De acuerdo con lo anterior, las ecuaciones de ingreso tienen la expresión siguiente:

$$\begin{aligned} Ln\ \ Y_h &= X_h \beta_h + U_h \\ Ln\ \ Y_m &= X_m \beta_m + U_m \end{aligned} \qquad (3)$$

En (3), los subíndices denotan el sexo de los individuos $Ln\ Y$ es el vector columna de los logaritmos de los ingresos, X es la matriz de variables

independientes y β es el vector columna de coeficientes a estimar. Los U son los términos de perturbación.

Suponiendo que los errores se distribuyen normalmente con media cero $E(U_h) = E(U_m) = 0$ y varianza constante y evaluando las funciones en los valores promedio de las variables de la muestra, se cumple para una regresión estimada por OLS que:

$$\begin{aligned} \overline{Ln\ Y_h} &= \overline{X}_h \hat{\beta}_h \\ \overline{Ln\ Y_m} &= \overline{X}_m \hat{\beta}_m \end{aligned} \tag{4}$$

De tal forma que la diferencia en las medias de los logaritmos de ingreso estimados para ambos grupos es:

$$\overline{Ln\ Y_h} - \overline{Ln\ Y_m} = \overline{X}_h \hat{\beta}_h - \overline{X}_m \hat{\beta}_m \tag{5}$$

Siendo la diferencia entre los vectores de coeficientes de ambos grupos:

$$\Delta\beta = \hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m \therefore \hat{\beta}_m = \hat{\beta}_h - \hat{\Delta}\hat{\beta} \tag{6}$$

Sustituyendo (4) en (3), la ecuación queda finalmente:

$$\overline{Ln\ Y_h} - \overline{Ln\ Y_m} = \left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right)\hat{\beta}_h + \overline{X}_m \hat{\Delta}\hat{\beta} \tag{7}$$

Esta ecuación expresa que la diferencia entre los logaritmos de los ingresos promedio de ambos grupos puede descomponerse: en los efectos de diferencias en sus respectivas dotaciones de capital humano y en los efectos de la discriminación, revelados por las diferencias en los coeficientes estimados.

Con esta ecuación, se puede decir que una estimación de $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es $\left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right)\hat{\beta}_h$ y una estimación de *ln (D-1)* es $\overline{X}_m \hat{\Delta}\hat{\beta}$ (Oaxaca, 1973).

La diferencia $\left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right)$ representa las ventajas comparativas entre los sexos con respecto a sus dotaciones de capital humano y a su concentración en las diversas actividades que cada uno desempeña. De aquí que $\left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right)\hat{\beta}_h$ es una estimación de $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es decir, la diferencia de salarios con respecto a las dotaciones de capital humano y de la segregación, ponderando con la tasa de retorno el salario de los hombres.

El término $\hat{\Delta}\hat{\beta} = \hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m$ expresa la diferencia entre los coeficientes estimados equivalente a la parte discriminatoria por sexo, en esta expresión cada coeficiente β representa la tasa de retorno al salario de acuerdo a las características en capital humano y a la ocupación desempeñada. Otra ecuación similar se obtiene ponderando las diferencias de las medias con las tasas de retorno correspondientes a las mujeres y las diferencias de los coeficientes con la media de las variables de los hombres.

$$\overline{Ln\ Y_h} - \overline{Ln\ Y_m} = \left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right)\hat{\beta}_m + \overline{X}_h \hat{\Delta}\hat{\beta} \qquad (8)$$

Con la ecuación (8) también se obtienen estimaciones equivalentes a la siguiente expresión:

$$\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0 = \hat{\beta}_m\left(\overline{X}_h - \overline{X}_m\right) \qquad y \qquad \ln(D+1) = \overline{X}_h \hat{\Delta}\hat{\beta} \qquad (9)$$

La función de capital humano que presenta Mincer (1974) distingue entre las inversiones en la escolaridad y post-escolaridad que se puede asociar a un entrenamiento o experiencia sobre el trabajo, la función de ingreso básica incluye los años de escolaridad completados y la experiencia en el trabajo.

Esta ecuación es estimada empíricamente como una función logarítmica lineal, la cual es una formulación básica comúnmente empleada en la literatura sobre el tema. El término cuadrático para los años de experiencia incorpora los rendimientos decrecientes en términos del entrenamiento que es recibido a través de la experiencia en el mercado laboral. La ecuación básica es:

$$LnY_i = \beta_0 + \beta_1 ESCTOT_i + \beta_2 EXPERIE_i + \beta_3 EXPERIE_i^2 + X\ \beta\ + \mu_i \quad (10)$$

Donde para cada individuo *i* (hombre o mujer) lnY_i es el logaritmo natural del ingreso por hora de trabajo, $ESCTOT_i$ son los años de escolaridad, $EXPERIE_i$ representa los años de experiencia, $EXPERIE_i^2$ son los años de experiencia al cuadrado y X es una matriz de variables de control que puede incluir un contexto personal, familiar y las características del mercado de trabajo, μ_i es el término residual.

El planteamiento hipotético en la función (10) es el siguiente: los años de escolaridad, indican la cantidad de años de educación formal, técnica o de ambas que recibió el individuo, y su coeficiente representa la tasa de rendimiento a la educación, es decir, el cambio porcentual del ingreso ocasionado por un año adicional de educación.

La variable experiencia no se observa directamente en la base de datos, por lo tanto, en este estudio se medirá tomando la edad de la persona menos los años de instrucción o educación formal menos seis. También se incluye la variable de experiencia al cuadrado para captar la depreciación del capital humano. Con respecto al resto de los coeficientes de la función de ingreso, se espera que sus signos y magnitudes aproximadas concuerden con la hipótesis de capital humano.

1. Modelo empírico probit para la corrección del sesgo por selección

Tal como se explicó en el marco teórico, cuando se estiman funciones de ingresos correspondientes a la población ocupada (sobre todo la femenina), es decir, sobre la base de quienes perciben ingresos, hay que considerar que se incurre en un problema de sesgo de selección puesto que una parte de esa población, que es excluida del análisis, no posee las mismas características que la observada.

Para tratar de corregir este sesgo de selección muestral, se emplea una técnica estadística propuesta por Heckman (1979). Dicha técnica estima como paso previo a la estimación de la función de ingresos, una función probit de participación laboral para todos los hombres y todas las mujeres de la muestra; es decir, para todos los individuos, tanto los económicamente activos como los no activos. Una vez estimada esta ecuación y a partir de los residuos de la misma, se calcula el inverso de la razón de Mills (λ), que se incorpora como un regresor más en las funciones de ingreso.

Si la nueva variable lambda (λ) resulta significativa estadísticamente, se puede concluir que existe sesgo de selección y en este caso, los coeficientes que intervendrán en la medida de la discriminación serán los "corregidos" por sesgo, es decir, los que resultan de la última ecuación. En caso de sesgo negativo, se "sobreestima" la brecha; ya que si se incorporara al mercado laboral el grupo autoseleccionado, el salario promedio sería mayor.

La probabilidad de participación en la fuerza laboral de hombres y mujeres, estimadas por separado, se escribe empíricamente como sigue:

$$P_i = \alpha_0 + \alpha_1 EDAD_i + \alpha_2 ESCTOT_i + \alpha_3 CASUNI_i + \alpha_4 MEND12_i + \alpha_5 TFAM_i + \alpha_6 INGJEFE_i + \alpha_7 ESTB_i + \alpha_8 ESTM_i + \pi_i \qquad (11)$$

Para $i = 1, 2, 3, \ldots\ldots n$; donde n = tamaño de la muestra.

En la ecuación (11), la variable dependiente está definida como P_i que indica la probabilidad de decisión de participación de la mujer, o el hombre, en el mercado laboral y está definida como una variable binaria que toma el valor

de uno cuando el hombre o la mujer percibieron ingreso por trabajo y será cero en caso de no percibir ingreso. El resto de las variables están definidas en los cuadros 2 y 3 en donde también se muestran los valores promedio de las variables relevantes del estudio. El término residual de la ecuación es π_i.

El planteamiento hipotético de acuerdo con el modelo probit (11) sería el siguiente: a) en la edad (EDAD), se espera que el coeficiente tenga signo positivo ya que a mayor edad mayor será la probabilidad de participación en el mercado laboral, b) la variable de años de escolaridad (ESCTOT) que representa los años de educación formal y/o técnica recibidos al momento de realizada la encuesta, se espera que tenga un coeficiente de signo positivo, es decir, que a mayor escolaridad mayor será la probabilidad de decidir trabajar, c) la variable que representa el estado civil (CASUNI) es una variable ficticia cuyo signo se espera sea positivo en el hombre y negativo en la mujer, es decir que si el individuo está casado o unido, mayor es la probabilidad de decidir trabajar, en la mujer se esperaría el efecto contrario, d) la variable que mide el número de menores de doce años en el hogar (MEND12), se espera que tenga un efecto positivo en la probabilidad de decidir trabajar en el caso del hombre, pero de signo negativo en el caso de la mujer.

El tamaño del hogar (TFAM) captará el compromiso y responsabilidad de hombres y mujeres en la manutención, el cuidado y la atención de los miembros. Se espera que a medida que aumenta el número de integrantes en la familia disminuye la probabilidad de participación en el mercado laboral de la mujer, su costo de oportunidad es mayor y también su salario de reserva. El ingreso del jefe de la familia (INGJEFE) se define en esta investigación como el ingreso que percibe la persona que el grupo familiar considera como tal y se espera una relación inversa entre dicha variable y la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral. En el caso del hombre el signo del coeficiente es incierto, pues una gran proporción de hombres que trabajan tienen la categoría de jefe de familia.

Los estratos considerados en el modelo provienen de la clasificación de los hogares en grupos económicos de acuerdo con la distribución del ingreso familiar por deciles, se incorporaron en el modelo a través de variables dummy de acuerdo con la pertenencia o no a un estrato específico. Se identificaron tres estratos. El estrato bajo (ESTB) está representado por los tres deciles de más bajo ingreso, el estrato “medio” (ESTM) comprende a los hogares del decil 4 al decil 8 y el estrato “alto” (ESTA) abarca a los deciles 9 y 10 de más alto ingreso en la distribución. Se espera que la probabilidad de incorporación de la mujer al trabajo sea menor en los estratos “medio” y “bajo” con respecto al estrato “alto”, pues las expectativas de remuneración son bajas debido a sus menores dotaciones de capital humano y costos de oportunidad más altos en cuanto a uso del tiempo, especialmente en las

mujeres casadas quienes no tienen recursos para delegar sus responsabilidades hogareñas, incluida la crianza de los hijos.

Otros factores que inciden en la probabilidad de que la mujer o el hombre desempeñen una actividad laboral, serían el número total de perceptores en el hogar, la tenencia de la vivienda y el equipamiento de la misma. Algunas de estas variables fueron parte del análisis exploratorio, su omisión en los resultados finales se debe a que no incorporaron efectos importantes en la estimación del modelo.

IV. Fuente de información y estadísticos descriptivos de la muestra

La investigación utilizó la base de datos de la ENIGH-00 del INEGI, que permite disponer de una amplia gama de características sociodemográficas de los integrantes de los hogares y del ingreso que obtienen. Los individuos que integraron la base de datos fueron las personas entre 15 y 65 años de edad, se incluyeron los económicamente activos, es decir, personas que al momento de la encuesta estaban ocupados o buscando trabajo y también se incluyeron los considerados inactivos (amas de casa, estudiantes, entre otros). Esta muestra comprendió un total de 28,096 registros individuales básicos.

Existen varios aspectos del mercado laboral que merecen especial atención para el análisis de la brecha de ingresos, por ejemplo, la participación de mujeres y varones en la fuerza de trabajo y el grado de compromiso de la población ocupada con el mercado laboral. En los cuadros 1, 2 y 3 se muestran algunos indicadores de estas dimensiones.

En el cuadro 1 se observa que la actividad laboral femenina, tanto en el área rural como en la urbana, es menor que la masculina, el 75.7% de varones participan en la actividad económica remunerada y sólo el 35.2% de mujeres tiene una situación similar. En el cuadro 2 se aprecia que en el área rural se encuentra un 52% de mujeres trabajadoras no casadas, mientras que las casadas son el 48%. Una situación similar se presenta en el área urbana donde las trabajadoras casadas representan el 47% y las no casadas el 53%.

Los datos del cuadro 3 también destacan que las mujeres dedican al trabajo remunerado menos tiempo que los varones ya que los hombres trabajan en promedio un número mayor de horas a la semana. En el área rural el dato fue de 44.32 y 34.89 horas semanales de trabajo en hombres y mujeres, respectivamente y en el área urbana fue de 48.99 y 39.87, mismo orden anterior. Según esto, la proporción de trabajadores a tiempo parcial es mayor entre las mujeres, 46% en el área rural y 29% en el área urbana, mientras que

en los hombres estos porcentajes fueron de 21% y 10%, en el mismo orden anterior.

Otros indicadores presentados en el cuadro 2 destacan que las trabajadoras tienen en promedio un nivel educativo más alto que los trabajadores, esta característica se presenta tanto en el área rural (6.13 años en las mujeres y 5.47 en los hombres) como en la urbana (9.10 años de educación de las mujeres y 8.88 en los hombres). En el área rural, los varones cuentan con mayor experiencia potencial teniendo en promedio 27.64 años mientras que en las mujeres el dato fue de 24.79 años. En el área urbana los datos en esta característica fueron muy similares, de 21.83 y 21.25 en hombres y mujeres, respectivamente (cuadro 3).

De acuerdo con lo que se esperaría, en el área rural existe una concentración importante de trabajadores en actividades del sector primario (drama1), en este sector se encuentran laborando el 49% de los hombres y el 18% de las mujeres. En el área urbana las actividades concentradoras de trabajadores son: la industria manufacturera que ocupa al 21% hombres y el 18% de mujeres, las actividades comerciales (drama5) que absorben al 24% de las trabajadoras y al 18% de trabajadores.

En el área urbana, otros sectores de actividad económica con un número importante de trabajadores varones son la construcción (drama4) con un 14% de hombres y 1% de mujeres y los transportes y comunicaciones (drama6) con el 8% de hombres y 1% de mujeres. Por otro lado, las ramas de actividad que concentran un buen número de trabajadoras son los servicios educativos (drama9), con un 12% de mujeres y 4% de hombres; servicios de salud y asistencia (drama10), con un 7% de mujeres y un 2% de hombres y los servicios personales en alojamiento y preparación de alimentos (drama11), con un 7% de mujeres y un 4% de hombres.

En el área rural, la distribución de los trabajadores según tipo de ocupación, presenta una consistencia con la distribución según la rama de actividad antes descrita, ya que el 48% de los trabajadores y el 18% de las trabajadoras desempeñan trabajos de tipo agropecuario.

Tanto en el área rural como en la urbana, las mujeres están sobre-representadas en ocupaciones de baja calificación para su desempeño. Por ejemplo, en el área rural el 15% de las trabajadoras son obreras, mientras que un 13% corresponde a los varones (docupa8). Otro dato interesante es el de que las mujeres vendedoras y dependientas (docupa14), en el área rural, representan un 19% contra un 5% de los hombres; en el área urbana, los porcentajes son de 17% en mujeres y 11% en hombres. Las trabajadoras domésticas (docupa17) alcanzan un 12% en ambas áreas, ocupación donde la representación masculina es casi nula.

En el área urbana, la concentración de las mujeres es notoria en empleos de tipo administrativo como secretarias u oficinistas (docupa13) con un 15%, ocupación en donde los hombres están representados con un 5%. Aparte, un 17% de mujeres es vendedora y dependienta (docupa14), mientras que un 11% de los hombres se emplea en este tipo de trabajo.

V. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

En general, un hallazgo relevante de la investigación permite concluir que las personas que trabajan en el área rural enfrentan mayor desventaja tanto en salarios como en educación, con respecto a las del área urbana.

Además, puesto que los datos confirman el supuesto acerca de que las mujeres trabajan menos horas en promedio a la semana que los hombres (cuadro 3), se consideró factible, en este estudio, usar el salario por hora (logaritmo) como la variable dependiente en las funciones de ingreso, en lugar del salario mensual, variable comúnmente empleada en otras investigaciones sobre medidas de discriminación. Con la introducción de este tipo de ingreso en todas las regresiones, se minimizó la probabilidad de llegar a una sobre-estimación del índice de discriminación.

1. La función completa de ingreso

En el cuadro 4, se muestran los resultados de una función de ingreso completa, de acuerdo con la ecuación 3 en donde se incluye la totalidad de las variables inicialmente propuestas en la investigación, entre las que se encuentran el género, las dotaciones de capital humano (edad, educación, experiencia), la característica de la localidad (urbana o rural), el área geográfica en donde habita del individuo (Norte, Sur, Centro-Occidente y Centro), la posición en el empleo (jornalero o trabajador agropecuario, empleado u obrero, trabajador por cuenta propia y patrón o empleador), la ocupación desempeñada y la rama de actividad económica.

La función estimada tuvo un ajuste satisfactorio con un R^2 del 50%, y se observa que sus resultados son consistentes con otros estudios de capital humano en donde la escolaridad y la experiencia están positivamente relacionadas con el ingreso. Algunas variables dummy utilizadas -como el estado civil- se relacionan positivamente con las personas casadas, la posición en el empleo con el hecho de ser patrón o empresario, la característica de la localidad con el ser área urbana, el lugar de residencia con el hecho de vivir en el norte, centro y occidente del país.

Las variables que capturan un efecto positivo y significativo en los valores de la distribución sectorial y su relación con el ingreso son: el sector de minería, electricidad, gas y agua, servicios educativos, servicios de salud y

asistencia social y las actividades de gobierno y organismos internacionales. En la distribución ocupacional se presentan coeficientes positivos y significativos en tareas de desempeño profesional, técnicos, maestros, trabajadores del arte, supervisores, operadores de maquinaria fija, transportistas, jefes de departamento, oficinistas, vendedores ambulantes, empleados en servicios y trabajadores domésticos.

Por otro lado, la variable que representa el sexo, resultó significativamente explicativa y el signo negativo del coeficiente demuestra que el mercado de trabajo penaliza el hecho de ser mujer, en lo referente a la obtención del ingreso laboral.

Por su parte, habitar en una zona urbana tiene un efecto positivo y significativo sobre el ingreso, en comparación con el hecho de tener la residencia en un área rural.

Resulta interesante destacar, para el propósito de este estudio, que después de estimar el modelo econométrico analizado antes, se procedió a comparar los rendimientos del ingreso y el grado de discriminación por sexo, según sea el área de residencia: urbana o rural.

2. Retornos del ingreso según género y localidad: urbana-rural

Los cuadros 5 y 7 muestran las estimaciones básicas de ingreso según el género y por el tipo de área, tanto para urbana como rural. Los coeficientes que no se estimaron fueron: 1) las características particulares que sirvieron de base a algún grupo de variables que se introdujeron en los modelos como dummy y b) los regresores que por tener escasa significación estadística no contribuyeron en forma importante en el ajuste de los modelos.

En el caso del área urbana, se comprobó, a través de la inclusión de la variable lambda (λ) como variable explicativa en las funciones de ingreso de hombres y mujeres, que existe un sesgo de selección que altera la medición de la discriminación proveniente de las estimaciones de regresión lineal sin corrección por selección muestral.

Por el signo negativo de lambda (cuadro 5) y por su significación estadística, se infiere que quienes no trabajan tienen una estimación alta de su salario de reserva, de tal manera que ell(a)s estarían dispuesto(a)s a trabajar si el salario ofrecido en el mercado fuera más alto que aquel. Con esto se confirma la hipótesis sobre la existencia de un sesgo de selección negativo. La población que no trabaja posee ciertos atributos “no observados” que inciden en la probabilidad de que decidan no entrar en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, es más apropiado elaborar el análisis de las tasas de retorno, de la medición de brecha salarial y la discriminación, tomando en cuenta las estimaciones de las funciones obtenidas con corrección de sesgo de selección, ya que en ésta se incorporan las personas que están fuera del mercado de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, en el área urbana, los resultados iniciales de las funciones de ingreso se corrigieron por auto selección muestral, aplicando el proceso Heckman en dos etapas, y se obtuvieron las estimaciones que se muestran en el cuadro 5.

En el área rural, también se introdujo la metodología Heckman para capturar la posible existencia de sesgo de selección muestral, en este caso, el coeficiente lambda resultó no significativo en ambos sexos, por lo tanto, sólo se presentan y analizan los resultados básicos de la función lineal sin corrección (cuadro 7).

Los coeficientes estimados de las áreas rural y urbana (cuadros 5 y 7) indican que para ambos sexos, la tasa de retorno de las variables de capital humano (escolaridad y experiencia) es significativa y positiva. El signo negativo de la variable experiencia al cuadrado, que se obtiene en todas las estimaciones, se comporta de acuerdo con la hipótesis planteada; es decir, indica la existencia de rendimientos decrecientes conforme aumenta la edad de las personas, que junto con la escolaridad es el ingrediente básico de la medición de la experiencia potencial del individuo.

En el área urbana, el rendimiento al estado civil (introducida como variable dummy) es negativo y significativo, en ambos sexos; esto indica que la tasa de retorno es desfavorable a lo(a)s casado(a)s, una situación semejante es el caso de las mujeres rurales casadas. La tasa de retorno al estado civil sólo resultó positiva en los varones rurales casados.

Para el área urbana y rural y en ambos sexos, los retornos salariales, cuando una persona pertenece al estrato socioeconómico bajo y medio, son negativos respecto a si pertenece al estrato alto, éste último considerado sobre la base de la estimación. Esto es consistente con la hipótesis cuyo enunciado plantea el hecho de que los más pobres participan en menor proporción que los de mejor posición económica, puesto que se supone que su inserción en el mercado laboral implica costos de oportunidad más altos, debido a los bajos salarios a que pueden aspirar por su escaso capital humano y los obstáculos que enfrentan para compaginar sus actividades remuneradas y sus responsabilidades familiares, sobre todo en el caso de la mujer.

De acuerdo con lo esperado, en el área urbana y rural existe una ventaja, en términos de rendimientos, hacia el hombre que tiene una posición de patrón o empleador, tomando como base la posición de trabajadores agrícolas o jornaleros. Similar situación se observa en el área rural para la mujer con la misma característica. Este último resultado debe ser manejado con cautela, puesto que se puede atribuir a una posible confusión de respuesta sobre la posición de patrón o empleador con la posición de trabajo por cuenta propia, a través del autoempleo. Como se puede apreciar en el cuadro 3, existe una alta proporción de trabajadoras por cuenta propia en las localidades urbanas (43%) y en las rurales (21%).

Los mercados laborales urbanos y rurales localizados en el sur del país que integran los estados de Chiapas, Oaxaca, Tabasco, Campeche, Veracruz, Guerrero, Yucatán y Quintana Roo, penalizan con rendimientos negativos al hombre y a la mujer. En cambio, existe un retorno positivo si se trabaja en los estados localizados en la región Norte como: Baja California, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Sinaloa y Sonora. Además, se presenta un rendimiento negativo asociado con la mujer que está incorporada en el mercado de trabajo de la región Centro-Occidente, es decir, en estados como Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Querétaro. La tasa de retorno también se pueden analizar de acuerdo con la existencia de una estructura de mercado laboral segmentada, según la concentración laboral en determinadas actividades y tipos de ocupación.

En el área urbana los trabajadores obtienen un rendimiento importante si trabajan en la minería, electricidad, gas y agua y en la industria manufacturera; mientras que las trabajadoras obtienen rendimientos positivos en el comercio, servicios educativos y actividades gubernamentales.

En el área rural, la tasa de retorno masculina es positiva en servicios financieros y profesionales, servicios de apoyo a negocios, servicios educativos y personales. Las mujeres rurales reciben un retorno positivo si se ubican en los servicios educativos, servicios personales y actividades del gobierno.

Por otra parte, en el área urbana la mayoría de las ocupaciones otorgan un rendimiento positivo y significativo tanto a hombres como a mujeres. En el área rural la estructura ocupacional del mercado laboral presenta evidencia de segmentación vertical puesto que de acuerdo con las estimaciones se otorgan rendimientos positivos y significativos a los hombres en todos los tipos de ocupación considerados; mientras que a las mujeres se les penaliza con un rendimiento negativo en ocupaciones de supervisores, transportistas, vendedoras y dependientas.

3. Resultados probit de participación en el mercado laboral urbano

Las estimaciones probit de acuerdo con la ecuación 11, para hombres y mujeres, correspondientes al área urbana se presentan en el cuadro 6. Los resultados indicaron que los hombres casados están fuertemente comprometidos con el trabajo ya que su probabilidad sobre la decisión de trabajo es altamente significativa, mientras que la mujer, si es casada, enfrenta una probabilidad menor en este aspecto.

Como analizamos antes, cuando se incorpora el comportamiento de decisión del individuo sobre su elección entre trabajar y no hacerlo (regresiones tipo Heckman), el efecto de la percepción salarial es mayor en el hombre casado; mientras que en la mujer casada, éste es marginalmente menor. Se podría argumentar que para los varones casados tener un trabajo es más prioritario que tenerlo "bien remunerado", aunque ambos aspectos no son mutuamente excluyentes. Para la mujer casada, la probabilidad sobre su decisión de trabajar disminuye, pues su expectativa de salario no es afectada significativamente.

La composición y el tamaño de la familia influyen en forma importante en la decisión de trabajar para uno y otro sexo. Así, la relación directa entre el número de menores y la probabilidad de que la mujer y el hombre decidan trabajar, está de acuerdo con la hipótesis de la existencia de un compromiso parental con la manutención y educación de los hijos.

En cualesquiera de las clasificaciones por sexo, los resultados indican una relación inversa entre el tamaño de la familia y la probabilidad de participación en la actividad económica. Puesto que el modelo no incluyó el parentesco con el jefe de la familia, este resultado puede derivar del siguiente supuesto: que a mayor tamaño de la familia existe la probabilidad de que más miembros de ésta sean aportantes al ingreso familiar, si este fuera el caso y si el individuo observado es el jefe de familia, éste tendría menos incentivos para decidir trabajar, puesto que otros miembros de la familia como la cónyuge, la compañera o los hijos, pueden contribuir a la economía doméstica.

El coeficiente probit correspondiente a la edad resultó positivo en la mujer, lo que indica que a medida que ésta aumenta, también lo hace la probabilidad de participar en el mercado laboral; en el caso del hombre, este resultado es inverso. Este hallazgo confirma lo que otros estudios han encontrado para México, es decir, que la oferta laboral femenina se presenta cada vez en una mayor medida dentro de la población adulta, lo que refleja la integración a la fuerza laboral de segmentos de mujeres que tradicionalmente no participaban, al menos en forma importante, hace dos o tres lustros.

Para la mujer, el coeficiente en la escolaridad tiene signo positivo, lo que indica que a medida que ésta aumenta también lo hace la probabilidad de decidir incorporase al trabajo remunerado. En el hombre la variable no afecta significativamente su probabilidad de decisión de trabajar. El signo negativo asociado al coeficiente del ingreso del jefe, indica una relación inversa y significativa entre esta variable y la participación de la mujer en la fuerza laboral, aunque su efecto es bastante pequeño.

Respecto de los estratos incluidos como variables dummy, el hecho de pertenecer al estrato bajo y medio, disminuye la probabilidad de participar en la oferta laboral con respecto a si se perteneciera al estrato alto, efecto que es similar en ambos sexos.

VI. ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SEGÚN GÉNERO

Los datos de los cuadros 8 y 9 contienen una descomposición de la brecha de ingresos. Estas medidas fueron estimadas de acuerdo con los valores de los coeficientes de las funciones de ingreso que se observan en los cuadros 5 y 7 y según los vectores de los valores promedio en las variables explicativas. La descomposición que se analiza es el producto de dos efectos: a) el efecto atribuido a los retornos monetarios o productividad marginal y b) el efecto atribuido a las dotaciones de capital humano (sexo, escolaridad, etc.), de los(as) trabajadores(as). El efecto, en b), es propiamente la discriminación.

Los datos que en este apartado se comentan consideran ambos efectos como provenientes de mercados de trabajo no discriminatorio y bajo los dos supuestos posibles: 1) que el salario femenino observado en el mercado laboral puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual de acuerdo con la ecuación 8 (columnas 1 y 2 en los cuadros 8 y 9) y 2) que el salario masculino observado puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual, de acuerdo con la ecuación 7 (columnas 2 y 3 en los cuadros 8 y 9).

Entre los hallazgos notables del estudio, se destaca la mayor productividad marginal de la mujer sobre la del hombre, tanto en el área urbana como en la rural, esto de acuerdo con el signo negativo del efecto de la brecha salarial debida a retornos (última hilera, columnas 1 y 3, cuadros 8 y 9). También se observó que las diferencias de la productividad y de características personales que influyen en la discriminación según género, son más importantes en el área rural que en la urbana.

Los datos del cuadro 8 que describen la descomposición de la brecha de ingreso en el mercado laboral urbano, muestran un signo negativo asociado al efecto del promedio de retornos o productividad marginal de los trabajadores sobre la brecha salarial, dicho efecto fue medido en -0.04432. Por otro lado, el efecto en la brecha salarial atribuido a las dotaciones de

capital humano, propiamente llamado efecto de discriminación, se estimó, en promedio, en 0.269645, esta cifra resultó mayor a la medida obtenida de la brecha salarial observada entre hombres y mujeres, y que fue estimada en 0.225326.

En la zona rural (cuadro 9), el promedio del efecto sobre de la brecha salarial respecto de la productividad, se estimó en -0.06367. El promedio de la brecha salarial entre sexos fue de 0.33364, y este número es (igual que en la zona urbana) inferior al promedio del efecto de la discriminación que se midió, en 0.397324. Las cifras que se muestran antes, indican que en ambos mercados laborales (urbano y rural), la brecha salarial entre los sexos se debe principalmente a un efecto de discriminación hacia la mujer; sin embargo, dicho efecto tiene más relevancia en la zona rural.

Si las estimaciones de los efectos de la brecha salarial se expresan como porcentajes del efecto atribuido a la discriminación, los datos indicarían que entre el 84% u 85% de ésta se debe a la estructura salarial vigente en el mercado de trabajo y el restante 16% a 15% es el efecto atribuido a la mayor productividad marginal de la mujer, comparativamente con la correspondiente a la del varón.

Las estimaciones del modelo sustentan que el mercado laboral debiera pagar más a la mujer dado que tiene ventajas potenciales productivas sobre el varón, que provienen, por ejemplo, del hecho de que la trabajadora tiene un promedio de escolaridad más alto que el trabajador. Así, la mujer en el área rural tiene una escolaridad de 6.13 años, mientras que el hombre alcanza los 5.47 años; en el área urbana, la mujer tiene un promedio de escolaridad de 9.1 años y el hombre de 8.88.

Otro aspecto importante que denota la discriminación hacia la mujer, estriba en la existencia de diferencias importantes respecto de la concentración, según el sexo y según categorías de la posición en el trabajo. En el área urbana, un número significativo de mujeres (43%) trabaja por cuenta propia; mientras que en los hombres esta proporción es mucho menor (28%). También en el área rural, las mujeres se concentran en un porcentaje mayor en esta posición de trabajo con respecto a los hombres, 21% y 15%, respectivamente.

El fenómeno de la discriminación hacia la mujer está fuertemente asociado con las características propias de la estructura del mercado de trabajo (EMT). La evidencia empírica demostró que la EMT mantiene un salario de contratación inicial o salario básico mayor para el hombre que para la mujer; eso se refleja en el hecho de que cuando la mujer decide incorporarse al mundo laboral, debe aceptar -desde el inicio de su contratación- un pago inferior al que se ofrece al varón; este hecho marca en forma importante su

desventaja en términos de remuneración; y eso sucede así, de acuerdo con la magnitud y significación estadística del coeficiente de la constante en las funciones de ingreso (véase cuadros 5 y 7).

En el área rural, la EMT asigna un salario inicial -representado por la constante y sin tomar en cuenta otras características personales- de 3.47 pesos por hora para la mujer y de 6.61 pesos para el hombre; en este caso, la brecha salarial discriminatoria sería aproximadamente del 53%. Bajo los mismos supuestos, en la EMT urbana, el salario inicial para una mujer se estimó en 9.78 pesos por hora y de 10.71 en el hombre, la diferencia salarial penaliza a la mujer en 9%.

Bajo estas premisas, una parte importante de la discriminación en el se basa en que se ofrecen distintos salarios a personas que sólo se diferencian por su sexo, sin tener en cuenta otras características que pueden indicar mayor productividad potencial, en el caso de la mujer pudiera ser su mayor escolaridad sobre el varón, por ejemplo. En este caso, la discriminación confirma la hipótesis beckeriana sobre el prejuicio de los empleadores contra la mujer, o el 'gusto' por discriminarla, manteniendo constantes otros factores como costos laborales más altos o su permanencia intermitente en el MT.

Otra característica que contribuye a la discriminación según el sexo, corresponde al estado civil. De acuerdo con los coeficientes estimados en las funciones de ingreso (cuadros 5 y 7), se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación que el hombre en la misma circunstancia, lo cual está más acentuado en el mercado laboral del área rural. Por otro lado, la EMT tanto del centro como del occidente del país discrimina más a las trabajadoras de las áreas rurales; en cambio, las trabajadoras urbanas son discriminadas en forma importante por la EMT de la región sur del país.

Siguiendo la hipótesis de la segregación ocupacional, el coeficiente de discriminación puede significar una discriminación positiva o negativa en la entrada a determinados sectores u ocupaciones. En este caso, suele aparecer discriminación por la vía de las condiciones de trabajo o el salario, más bajo o más alto, con el que se remunera al trabajador(a). Por ejemplo, en el área rural se aprecian efectos de discriminación hacia la mujer que se desempeña mayoritariamente en ocupaciones de vendedoras y dependientas, mientras que en el área urbana esta discriminación se localiza en el sector manufacturero y de servicios.

CONCLUSIONES

En general, la discriminación salarial es baja en el área urbana, lo cual puede ser el resultado, entre otras cosas, de la creciente participación de una mujer más preparada académicamente en la esfera productiva. Sin embargo, existe evidencia de que la brecha salarial que aún persiste se localiza en forma importante en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino.

Los estudios laborales con enfoque de género a menudo excluyen o tienen por invisible a la mujer rural de la fuerza de trabajo y del empleo, aun cuando su aporte al producto agrícola no es despreciable. La investigación realizada comprobó que la mujer rural percibe un salario significativamente menor al del hombre, sin que ello quiera decir que la mujer sea menos productiva o menos capaz. Los efectos discriminatorios más importantes se aprecian en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas.

Tanto en el área rural como en la urbana, las mujeres están concentradas en campos dentro del bienestar social, del sector terciario o en ocupaciones de comunicación o atención al público que parecen ser una extensión natural de su papel de madre y esposa.

Otra forma de discriminación importante corresponde a la condición del estado civil. Sobre este asunto se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral del área rural. Este resultado coincide con el obtenido en otras investigaciones donde se menciona que los empleadores, aún cuando pueden discriminar en perjuicio del hombre para ciertas ocupaciones, en donde las características propias de la mujer son más adecuadas para su desempeño y porque la mujer, en general, es más responsable y confiable que el hombre, aquéllos preferirían contratar a la mujer “no casada” y sin hijos. A menudo, se argumenta que para ese grupo de mujeres, a diferencia de las casadas y/o con hijos, las responsabilidades en el entorno familiar no entran en conflicto con su trabajo (Cunninghamm, 2001).

La descomposición de la discriminación comprobó que ésta existe, en gran medida, porque la EMT ofrece salarios distintos: según el sexo, sin tener en cuenta otras características de rendimiento potencial y que pueden favorecer a la mujer. Así, la discriminación contiene un criterio de alto prejuicio social; es decir, una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable al trabajador y una aversión en perjuicio de la trabajadora.

Aun reconociendo que parte de las diferencias de ingreso entre sexos, responden a decisiones individuales sobre trabajar o no hacerlo, la existencia

de un sesgo de selección negativo implica que quienes actualmente no trabajan estarían dispuestos a hacerlo si el salario de oferta fuera más alto que el salario de reserva. De esta forma, las personas fuera del mercado laboral, especialmente las mujeres, poseen ciertas características no observadas y que presionan hacia arriba el salario de oferta e incrementan la probabilidad de decidir no entrar en el mercado de trabajo.

Los hallazgos empíricos de esta investigación sugieren el ejercicio de una política laboral que reduzca efectivamente la brecha entre el salario ofrecido en la y el salario de reserva, a fin de incrementar la probabilidad de participación laboral de la mujer. Estrategias especiales se requieren en grupos urbanos y rurales de mujeres adultas, casadas y con hijo(a)s. Las políticas laborales que incidan en el aumento del salario que la EMT ofrece a la mujer, pueden ser más efectivas que los programas enfocados a disminuir el salario de reserva.

Es deseable que se estimule el empleo y el salario en ocupaciones e industrias donde existe un predominio femenino, en lugar de implementar legislaciones que promuevan una equidad de pago entre sexos; ya que cuando se analizan los salarios de hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo, las diferencias prácticamente desaparecen, puesto que gran parte de la brecha salarial se encuentra en las diferencias de calificación de los puestos de trabajo que desarrollan unas y otros; es decir, las mujeres cobran menos que los hombres porque realizan trabajos de menor calificación.

Conviene recordar que el mercado de trabajo no es neutral, en el sentido de otorgar un mismo valor a los trabajos típicos masculinos y los típicos femeninos. Por lo tanto, para terminar con la discriminación se sugiere favorecer “un mismo salario para los trabajos de igual valor”, en lugar de promover “un mismo salario para los mismos trabajos”, dado que los trabajos “feminizados” son trabajos sub-valorizados.

La discriminación salarial por razón de género puede tener efectos negativos sobre la productividad, sin embargo, no siempre resulta fácil identificar las fuentes de discriminación y las formas de mejorar la igualdad de trato, pero la acción encaminada a eliminar la desigualdad basada en el género y a mejorar las oportunidades que se les ofrecen a las mujeres, puede significar una importante ventaja para la eficiencia de una empresa, para su organización en particular, y para la sociedad en general.

Finalmente, esta investigación subraya la necesidad de adoptar políticas destinadas a la creación de más empleos y de mejor calidad para las mujeres, especialmente, en el sector rural, y que se considere el fenómeno de la discriminación como una pauta para lograr la equidad de género.

BIBLIOGRAFÍA

Ashenfelter, O. and R. Oaxaca (1987). "The Economics of Discrimination: Economists enter the outroom." *American Economic Review. Papers And Proceeding* 77 (2): 321-325.

Becker, G. (1971). *The Economics Of Discrimination*. Second Edition. The University of Chicago Press. Chicago and London.

Blau, F. and L. Kahn (1996). "Wage Structure and Gender Earning Differentials: An International Comparison." *Economica*, 63: S29-S62.

Blinder, A. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate." *The Journal Of Human Resources.* Vol. VIII (4): 436-453.

Comisión Económica Para América Latina (CEPAL 1999). El desafío de la Equidad de Género y de los Derechos Humanos en los Albores del Siglo XXI. LC/L.1295 (CRM.8/3)

Consejo Nacional de Población, CONAPO (2002). "Cultura Demográfica en México". Web site: http//www.conapo.gob.mx.

Cunninghamm, Wendy (2001). "Breadwinner versus Caregiver: Labour Force Participation and Sectorial Choice over the Mexican Business Cycle." In Elizabeth G. Katz and Maria C. Correia eds. *The Economic of Gender in Mexico*. The World Bank, Washington, D.C.

Di Paola, R. y Berges, M. (1998). Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar de Plata. Web site: http//www.aaep.org.ae.

Heckman, J. (1979). "Sample Bias As a Specification Error." *Econometrica*, 47 (1): 153-161.

International Labour Office (ILO) (2000). Breaking through the glass ceiling: Women in management. Summary. Web site: http//www.ilo.org

Instituto Nacional de Geografía Informática y Estadística, INEGI (2000). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH-2000). México.

_____ INEGI (2000). Censos de Población y Vivienda 1990 y 2000. México.

Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

Pagán, J. y Ullibarri, M. (2000). "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gaps in México." *Economía Mexicana*. Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE. Vol. IX, núm, 1

Polachek, S. y C. Goldin (1987). "Residual Differences by Sex. Perspectives on the Gender Gap In Earnings." *The American Economic Review*. *Papers and Proceeding*, 77 (2): 143-155.

Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos (1992). *Case Studies On Women´s Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology.* The World Bank. Washington D.C.

STATA V.7 (2000). Stata Statistical Software. Stata Press. College Station, Texas, U.S.A.

CUADRO 1
México: Distribución de la muestra según área geográfica de los individuos, 2000.
(Porcentajes N=28,096)

	Trabaja		No trabaja	
	H	M	H	M
Área Rural	75.2	30.7	24.8	69.3
Área Urbana	76.2	39.0	23.8	61.0
Total	75.7	35.2	24.3	64.8

Fuente: ENIGH-2000. INEGI.

Cuadro 2
México: Definición y valores medios de las principales variables en la muestra, 2000

Variable	Definición	Trabajan				No trabajan			
		Área rural		Área urbana		Área rural		Área urbana	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Características personales									
edad	Edad del individuo	39.11	36.70	36.92	35.34	34.98	37.83	34.85	37.61
esctot	Escolaridad. Total de años completos de instrucción: básica, técnica, media, superior y posgrado	5.47	6.13	8.88	9.10	5.99	4.88	8.60	7.65
casuni	Casado(a) o unido (a) = 1, resto = 0	0.73	0.52	0.72	0.47	0.27	0.66	.25	.60
ncasuni	Soltero, divorciado, viudo = 1, resto = 0	0.27	0.48	0.28	0.53	0.73	0.34	.75	.40
Composición de la familia									
mend12	Número de menores de 12 años en la fam.	2.21	2.12	1.82	1.78	2.13	2.24	1.64	1.63
tfam	Tamaño de la familia	5.20	5.10	4.52	4.51	5.58	5.38	4.64	4.67
Situación socioeconómica									
ingfam	Ingreso mensual familiar	3,736	4,037	7,340	7,157	3,389	3,366	6,905	6,933
ingjefe	Ingreso mensual del jefe de familia	2,390	2,162	4,982	4,150	2,805	2,574	5,921	5,702
percep	Número de perceptores en la familia	2.03	2.44	2.08	2.36	1.67	1.62	1.70	1.63
estb	Estrato bajo = 1, resto = 0	0.40	0.40	0.10	0.13	0.45	0.46	0.16	0.14
estm	Estrato medio = 1, resto = 0	0.47	0.44	0.55	0.51	0.44	0.44	0.54	0.57
esta	Estrato alto = 1, resto = 0	0.13	0.17	0.35	0.34	0.11	0.10	0.31	0.29
Ubicación geográfica									
norte	Región norte del país: Baja California Norte, Baja California Sur, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Zacatecas = 1, resto = 0	0.30	0.26	0.30	0.30	0.29	0.29	0.25	0.26
sur	Región sur del país: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán = 1, resto = 0	0.34	0.31	0.34	0.33	0.32	0.33	0.38	0.37
ctoocci	Región centro-occidente del país: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro =1, resto = 0	0.20	0.23	0.16	0.17	0.24	0.22	0.16	0.16
centro	Región centro del país: Distrito Federal, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Tlaxcala = 1, resto = 0	0.16	0.20	0.21	0.20	0.15	0.16	0.21	0.22

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 3
México: Definición y valores medios de las principales variables en la muestra, 2000
(Individuos con trabajo remunerado)

Variable	Definición	Área rural		Área urbana	
		H	M	H	M
ingper	Ingreso personal mensual	2,283	1,416	4,584	2,803
hrssem	Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado	44.32	34.89	48.99	39.87
inghor	Ingreso por hora de trabajo	13.55	10.41	27.25	18.70
experien	Experiencia, años de experiencia potencial = edad – escolaridad - 6	27.64	24.79	21.83	20.25
Tipo de jornada en el trabajo					
jorcom	Trabaja jornada completa, 35 o más horas de trabajo a la semana = 1, resto = 0	0.79	0.54	0.90	0.71
jorpar	Trabaja jornada parcial, menos de 35 horas de trabajo a la semana = 1, resto = 0	0.21	0.46	0.10	0.29
Posición en el empleo					
empleado	Obrero o empleado no agropecuario =1, resto = 0	0.39	0.50	0.76	0.76
patron	Patrón o empleador o propietario de negocio =1, resto = 0	0.06	0.03	0.07	0.02
ctaprop	Trabajador por cuenta propia =1, resto = 0	0.28	0.43	0.15	0.21
agropecu	Jornalero rural, peón de campo =1, resto = 0	0.27	0.05	0.02	0.00
Rama de actividad económica					
drama1	Actividades agropecuarias =1, resto = 0	0.49	0.18	0.03	0.01
drama2	Minería, electricidad, gas, agua=1, resto = 0	0.02	0.00	0.02	0.01
drama3	Industria manufacturera =1, resto = 0	0.11	0.24	0.21	0.18
drama4	Construcción =1, resto = 0	0.12	0.00	0.14	0.01
drama5	Comercio =1, resto = 0	0.08	0.22	0.18	0.24
drama6	Transportes y comunicaciones =1, resto = 0	0.03	0.00	0.08	0.01
drama7	Servicios financieros y profesionales =1, resto = 0	0.01	0.00	0.03	0.03
drama8	Servicios de apoyo a negocios =1, resto = 0	0.01	0.01	0.02	0.01
drama9	Servicios educativos =1, resto = 0	0.03	0.06	0.04	0.12
drama10	Servicios de salud y asistencia social =1, resto = 0	0.01	0.03	0.02	0.07
drama11	Servicios personales en alojamiento y preparación de	0.02	0.07	0.04	0.07

	alimentos =1, resto = 0				
drama12	Actividades de gobierno y organismos internacionales =1, resto = 0	0.03	0.03	0.06	0.06
drama13	Otros servicios =1, resto = 0	0.05	0.15	0.13	0.19
Principal ocupación desempeñada					
docupa1	Profesionales =1, resto = 0	0.01	0.01	0.04	0.03
docupa2	Técnicos y per. especializado =1, resto = 0	0.01	0.03	0.04	0.05
docupa3	Maestros y afines =1, resto = 0	0.02	0.05	0.03	0.08
ocupa4	Trabajadores del arte =1, resto = 0	0.00	0.00	0.01	0.00
docupa5	Funcionarios públicos y gerentes del sector privado =1, resto = 0	0.01	0.00	0.04	0.02
docupa6	Trabajadores en actividades agropecuarias =1, resto = 0	0.48	0.18	0.03	0.01
docupa7	Supervisores y capataces industriales =1, resto = 0	0.01	0.01	0.03	0.01
docupa8	Artesanos y obreros =1, resto = 0	0.13	0.15	0.20	0.08
docupa9	Operadores de maquinaria fija =1, resto = 0	0.03	0.06	0.05	0.05
docupa10	Ayudantes de obreros =1, resto = 0	0.09	0.02	0.10	0.02
docupa11	Operadores de transporte =1, resto = 0	0.05	0.00	0.09	0.00
docupa12	Jefes de departamento =1, resto = 0	0.01	0.01	0.04	0.03
docupa13	Oficinistas =1, resto = 0	0.02	0.05	0.05	0.15
docupa14	Vendedores y dependientes =1, resto = 0	0.05	0.19	0.11	0.17
docupa15	Vendedores ambulantes =1, resto = 0	0.02	0.04	0.03	0.05
docupa16	Empleados en servicios =1, resto = 0	0.04	0.07	0.07	0.09
docupa17	Trabajadores domésticos =1, resto = 0	0.00	0.12	0.01	0.12
docupa18	Protección y vigilancia =1, resto = 0	0.02	0.00	0.04	0.00

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 4

México: Estimaciones básicas de la función de ingreso completa, 2000

	Coef. β	Valor t	P>|t|
lninghor			
esctot	0.05330	21.49	0.000
experien	0.03717	24.88	0.000
experie2	-0.00046	-21.12	0.000
genero	-0.33470	-20.12	0.000
casuni	0.07602	4.82	0.000
estb	-1.09230	-47.49	0.000
estm	-0.50877	-29.46	0.000
empleado	-0.25437	-7.32	0.016
patron	0.27380	6.63	0.000
ctapropi	-0.30910	-9.94	0.000
urbana	0.09655	6.11	0.000
norte	0.11964	6.19	0.000
sur	-0.12446	-6.56	0.002
ctooccid	0.08612	4.00	0.000
drama1	-0.19500	-2.74	0.006
drama2	0.21289	3.47	0.001
drama3	0.01910	0.61	0.541
drama4	0.01356	0.38	0.705
drama5	-0.06130	-1.77	0.077
drama6	-0.01989	-0.41	0.682
drama7	0.00508	0.09	0.931
drama8	-0.03423	-0.52	0.605
drama9	0.27154	5.51	0.000
drama10	0.15609	3.14	0.002
drama11	0.04048	1.00	0.317
drama12	0.12714	3.11	0.002
docupa1	0.56477	8.45	0.000
docupa2	0.38275	6.37	0.000
docupa3	0.62903	8.86	0.000
docupa4	0.70704	7.16	0.000
docupa5	0.78552	12.07	0.000
docupa6	-0.06348	-0.81	0.416
docupa7	0.37164	5.60	0.000
docupa8	0.08353	1.63	0.102
docupa9	0.20327	3.45	0.001
docupa10	-0.02086	-0.38	0.704
docupa11	0.15999	2.68	0.007
docupa12	0.56350	9.03	0.000
docupa13	0.26930	5.06	0.000
docupa14	0.08286	1.51	0.131
docupa15	0.26834	4.27	0.000
docupa16	0.09127	1.71	0.088
docupa17	0.12823	2.06	0.039
constante	1.97908	27.02	0.000
R^2	0.4959		
R^2 ajustado	0.4945		
Estadístico F	340.21		
Prob > F	0.000		
Observaciones	14,913		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 5
México: Estimaciones básicas de ingreso según género corregidas por sesgo de selección, 2000
-Área Urbana-

Variable	Hombres			Mujeres		
	Coef. β	Valor z	P>|z|	Coef. β	Valor z	P>|z|
Lninghor						
Esctot	0.0503	12.01	0.000	0.0458	7.20	0.000
Experien	0.0356	13.58	0.000	0.0382	11.79	0.000
Experie2	-0.0005	-11.59	0.000	-0.0005	-9.31	0.000
Casuni	-0.2757	-3.70	0.000	-0.0682	-1.78	0.075
Estb	-1.0037	-20.92	0.000	-0.8167	-15.05	0.000
Estm	-0.5244	-18.06	0.000	-0.4155	-11.81	0.000
empleado	0.0868	1.00	0.317	-0.2076	-0.71	0.476
Patron	0.5553	5.73	0.000	0.4103	1.35	0.179
Ctapropi	0.1261	1.41	0.159	-0.2599	-0.89	0.373
Norte	0.0776	2.47	0.014	0.0450	1.09	0.275
Sur	-0.0991	-3.24	0.001	-0.1738	-4.33	0.000
Ctooccid	0.0606	1.67	0.095	-0.1460	-3.13	0.002
drama2	0.2483	2.84	0.004	0.2413	1.52	0.127
drama3	0.1210	4.06	0.000	-0.0122	-0.28	0.779
drama5	-0.0075	-0.24	0.810	0.1185	-3.07	0.002
drama8	-0.1502	-1.87	0.062	-0.0082	-0.06	0.952
drama9	0.1301	1.43	0.152	0.2663	3.75	0.000
drama12	0.0190	0.38	0.706	0.2345	3.53	0.000
Docupa1	0.4655	7.36	0.000	0.4963	5.45	0.000
Docupa2	0.2443	4.22	0.000	0.3954	5.63	0.000
Docupa3	0.5647	5.29	0.000	0.5468	6.18	0.000
Docupa4	0.4199	3.95	0.000	0.7764	3.43	0.001
Docupa5	0.7574	11.25	0.000	0.7612	7.06	0.000
Docupa7	0.2323	3.51	0.000	0.3583	2.95	0.003
Docupa10	-0.1036	-2.74	0.006	-0.2073	-2.20	0.028
Docupa12	0.4377	7.01	0.000	0.5824	6.73	0.000
Docupa13	0.1010	1.91	0.057	0.2077	4.26	0.000
constante	2.3714	18.44	0.000	2.2800	7.16	0.000
Mills						
Lambda	-0.9381	-7.99	0.000	0.2929	-4.05	0.000
R^2	.5543			.4447		
R^2 ajustado	.5519			.4995		
Estadístico F	232.26			85.62		
Prob > F	0.000			0.000		
Observaciones	5,258			3,023		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 6
México: Estimaciones básicas del modelo probit

Variable	Hombres			Mujeres		
	Coef. β	Valor z	P>|z|	Coef. β	Valor z	P>|z|
trabaja						
casuni	1.3856	25.72	0.000	-0.4252	-13.01	0.000
mend12	0.2514	10.01	0.000	0.1469	8.61	0.000
tfam	-0.1643	-12.81	0.000	-0.1255	-12.00	0.000
edad	-0.0097	-6.09	0.000	0.0051	4.53	0.000
esctot	-0.0050	0.89	0.374	0.05104	11.52	0.000
ingjefe	-9.28e-06	-3.10	0.002	-0.00004	-11.92	0.000
estb	-0.6050	-7.89	0.000	-0.5081	-8.53	0.000
estm	-0.2870	-5.62	0.000	-0.4295	-10.74	0.000
constante	1.34	10.72	0.000	-0.2929	2.85	0.004
Observaciones	6,239			7,346		
Censuradas	1,281			4,323		
No censuradas	5,258			3,023		
Prediciones correctas (%)	80.25%			65.88%		
χ^2 de Wald (31)	3,480			2,243		
Prob > χ^2	0.000			0.000		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 7
México: Estimaciones básicas de ingreso según género, 2000
-Área Rural-

Variable	Hombres			Mujeres		
	Coef. β	Valor t	P>|t|	Coef. β	Valor t	P>|t|
lninghor						
esctot	0.0379	7.53	0.000	0.0653	6.93	0.000
experien	0.0335	11.41	0.000	0.0385	7.47	0.000
experie2	-0.0005	-11.41	0.000	-0.0004	-5.16	0.000
casuni	0.2579	7.89	0.000	-0.1344	-2.62	0.009
estb	-1.2962	-28.07	0.000	-1.0823	-13.77	0.000
estm	-0.5913	-14.37	0.000	-0.5308	-7.60	0.000
empleado	-0.0911	-2.41	0.016	0.2003	1.72	0.085
patron	0.2886	4.91	0.000	0.8333	4.58	0.000
ctapropi	-0.2603	-7.14	0.000	0.0698	0.59	0.557
norte	0.1631	4.22	0.000	0.1950	2.87	0.004
sur	-0.1173	-3.07	0.002	-0.1487	-2.24	0.025
ctooccid	0.2228	5.27	0.000	0.0967	1.35	0.177
drama7	0.4556	2.47	0.014	0.3755	0.80	0.423
drama8	0.2753	1.90	0.058	0.0430	0.13	0.894
drama9	0.4393	3.38	0.001	0.3691	1.94	0.053
drama10	0.2886	1.64	0.101	0.2199	1.20	0.230
drama11	0.2566	2.63	0.009	0.3627	3.90	0.000
drama12	0.1048	1.40	0.163	0.3779	2.53	0.011
docupa1	0.5701	3.13	0.002	0.7048	2.39	0.017
docupa2	0.2336	1.95	0.051	0.3386	1.85	0.065
docupa3	0.5362	3.36	0.001	0.6159	2.86	0.004
docupa5	0.6443	5.64	0.000	0.7953	2.02	0.044
docupa7	0.4048	3.72	0.000	0.3290	1.47	0.142
docupa8	0.2732	6.78	0.000	-0.1676	-2.45	0.014
docupa9	0.3472	4.23	0.000	0.2590	2.44	0.015
docupa11	0.2232	3.55	0.000	0.0083	0.01	0.991
docupa12	0.4463	3.11	0.002	0.7148	2.30	0.022
docupa13	0.1314	1.27	0.203	0.0598	0.50	0.620
docupa14	0.2924	4.82	0.000	-0.1120	-1.69	0.092
constante	1.8891	24.12	0.000	1.1208	6.76	0.000
R^2	.4298			.3678		
R^2 ajustado	.4263			.3582		
Estadístico F	120.85			38.57		
Prob > F	0.000			0.000		
Observaciones	4,679			1,953		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 8
México: Descomposición de la brecha de ingreso entre sexos estimado de las funciones de ingreso en el Área Urbana, 2000

Variable	Efectos bajo la estructura del salario femenino vigente *		Efectos bajo la estructura del salario masculino vigente **	
	Efectos de características personales	Efectos de Discriminación	Efectos de características personales	Efectos de Discriminación
	(1) $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_m$	(2) $\Delta \bar{w}_m = \Delta\beta\, \bar{X}_h$	(3) $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h$	(4) $\Delta \bar{w}_h = \Delta\beta\, \bar{X}_m$
Escolaridad	-0.00967	0.03990	-0.01061	0.04085
Experiencia	0.02133	-0.02984	0.02020	-0.02872
Estado civil	-0.01720	-0.15001	-0.06957	-0.09764
Estrato socioeconómico	0.00218	-0.07913	0.00205	-0.07900
Posición en el empleo	0.03181	0.29385	0.01594	0.30972
Ubicación geográfica	0.00052	0.06775	-0.00080	0.06907
Rama de actividad	-0.01042	0.02556	-0.00442	0.01956
Ocupación principal	-0.03688	-0.01578	-0.02310	-0.02956
Constante	0.00000	0.09137	0.00000	0.09137
Sumatoria	-0.01832	0.24365	-0.07032	0.29564

* Bajo el supuesto de que el salario femenino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.
** Bajo el supuesto de que el salario masculino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.
Nota: Un signo negativo implica ventaja femenina, columnas 2 y 4.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Cuadro 9
México: Descomposición de la brecha de ingreso entre sexos estimado de las funciones de ingreso en el Área Rural, 2000

Variable	Efectos bajo la estructura del salario femenino vigente *		Efectos bajo la estructura del salario masculino vigente **	
	Efectos de características personales	Efectos de Discriminación	Efectos de características personales	Efectos de Discriminación
	(1) $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_m$	(2) $\Delta \overline{w}_m = \Delta\beta \overline{X}_h$	(3) $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h$	(4) $\Delta \overline{w}_h = \Delta\beta \overline{X}_m$
Escolaridad	-0.04340	-0.15019	-0.02514	-0.16844
Experiencia	0.03836	-0.22436	0.00812	-0.19412
Estado civil	-0.02693	0.28448	0.05166	0.20589
Estrato socioeconómico	-0.02052	-0.11372	-0.02313	-0.11111
Posición en el empleo	-0.00113	-0.23986	0.06012	-0.30111
Ubicación geográfica	-0.00037	0.02581	-0.00462	0.03006
Rama de actividad	-0.03418	-0.00666	-0.03301	-0.00783
Ocupación principal	-0.00749	0.08549	-0.06567	0.14367
Constante	0.00000	0.76832	0.00000	0.76832
	-0.09566	0.42931	-0.03168	0.36534

* Bajo el supuesto de que el salario femenino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.
** Bajo el supuesto de que el salario masculino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.
Nota: Un signo negativo implica ventaja femenina, columnas 2 y 4.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.