



FLACSO
MÉXICO

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ACADÉMICA DE MÉXICO

Maestría en Políticas Públicas Comparadas

VII (séptima) promoción

2015-2017

**DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO DURANTE EL
TERCER TRIMESTRE DEL 2009:
UN ANÁLISIS DEL IMPACTO EN EL NIVEL DE SALARIOS
CONSIDERANDO EL TIPO DE ESCUELA A LA QUE ASISTEN LAS
MUJERES**

**Tesis que para obtener el grado de Maestro en
Políticas Públicas Comparadas***

Presenta:

JOSÉ AUGUSTO OLVERA ESPARZA

Director de tesis: Dr. Mario Alejandro Torrico Terán

Seminario de Tesis: Políticas en el ámbito económico

Línea de investigación: Educación, políticas públicas y mundo del trabajo

Ciudad de México, Julio 2018.

*Para cursar este posgrado se contó con una beca otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) del Gobierno de México.

RESUMEN

En esta investigación se analizan los factores que determinan la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México durante el tercer trimestre del 2009, así como el impacto del tipo de escuela en la magnitud de la misma y en la proporción asociada a discriminación. A partir de la aplicación del método de Oaxaca-Blinder (1973) de descomposición salarial y corrigiendo por Heckman, se muestra evidencia empírica de que las mujeres ganan 29.2% menos que los hombres, donde únicamente el 2% se explica por diferencias en capital humano y características observables y el 27.2% está asociado a discriminación. Sin embargo, el principal hallazgo consiste en el impacto que tiene el tipo de escuela en la magnitud de la brecha. Considerando a las mujeres que estudiaron en escuelas privadas en comparación a todos los hombres en el mercado laboral, los resultados muestran que las mujeres ganan 9.7% más, es decir la brecha se invierte a favor de las mujeres. Por el contrario, las mujeres que asistieron a una escuela pública ganan 35.5% menos en comparación a todos los hombres. Por lo tanto, los resultados que se presentan en este estudio, permiten orientar propuestas de política pública que permitan reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en México.

Palabras clave: economía de género, diferencias salariales, discriminación salarial, brecha salarial por género, mercado laboral, discriminación laboral, capital humano.

ABSTRACT

This research analyzes the sources of male-female wage differentials in Mexico during the third quarter of 2009 and the influence of private and public school in gender wage gap. Using Oaxaca-Blinder (1973) decomposition method and Heckman correction, empirical evidence shows that women earn 29.2% less than men. This gap has two components: 2% is explained by differences in human capital terms and productive abilities and 27.2% is associated to discrimination. The main finding is the impact of public and private school in the wage gap. The results shows that the women who studied in private schools earn 9.7% more than men. On the other hand, woman who attended to public school earn 35.5% less than men. Therefore, these results allow us to guide public policy proposals focused to reduce the gender wage gap in Mexico.

Key words: economics of gender, wage differentials, wage discrimination, gender wage gap, labor market, labor discrimination, human capital.

A mi padre, por darlo todo

A mi madre, una mujer incansable

A mi hermano, toda mi admiración

A mi hermana, por tu apoyo incondicional

A Tita, por tu amor y motivación

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por su respaldo, amor y paciencia. Gracias por alentarme siempre, sin ustedes no hubiera sido posible llegar hasta aquí. A mi padre, por su coraje para salir adelante, por sacrificar todo para ofrecernos siempre lo mejor. A mi madre, por su sensibilidad y por entregar la vida a su familia. A mi hermano, sus consejos y enseñanzas han sido mi guía para alcanzar esta meta. A mi hermana, su fortaleza para enfrentar cualquier situación, me ha mostrado que todo se puede.

A Tita, su amor, cariño y compañía, me han hecho un mejor hombre. Gracias por siempre creer en mí, en apoyarme para lograr todos mis objetivos y por estar en todo momento a mi lado a pesar de muchas dificultades. Este momento es perfecto gracias a ti.

A Lala y Miguel, por siempre creer en mí. Ustedes son un ejemplo de lucha. Gracias por su apoyo incondicional. A mi abuela, por enseñarle a mi padre el valor del trabajo y que, en esta vida, únicamente se sale adelante con esfuerzo y trabajo.

A mi director de tesis y coordinador del programa, Dr. Mario Torrico. Gracias por su apoyo y orientación para concluir de manera satisfactoria la maestría. Sus comentarios a los borradores de la tesis, fueron claves para afinarla y culminarla satisfactoriamente. A la Mtra. Liliana Veloz, mi lectora de tesis y tutora a lo largo de la maestría. Sus recomendaciones facilitaron la redacción de este trabajo. Al Dr. Horacio Vives Segl, por su amistad a lo largo de 11 años. Gracias por aceptar ser mi lector de tesis y, sobre todo, por tus consejos académicos y profesionales.

A la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) por darme la oportunidad de cursar el programa de Políticas Públicas Comparadas. A mis profesores y a todo el personal que hace posible que el programa sea de excelencia. Un reconocimiento a todos ellos.

Finalmente, al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por su apoyo económico para realizar la maestría.

A todos y cada uno de ustedes, muchas gracias.

ÍNDICE

Introducción.....	7
Capítulo I. Marco Teórico.....	17
1.1. Enfoque Teórico de Discriminación Salarial.....	18
1.2 El modelo de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder.....	21
1.3. Evidencia Internacional.....	23
1.4. Estudios sobre la educación pública y privada.....	37
Resumen.....	40
Capítulo II. Evidencia Empírica en México.....	42
2.1 Contexto sobre la discriminación en México.....	42
2.2. Estudios sobre diferencias salariales por género en México.....	48
2.3. Evolución y percepciones de la educación pública y privada en México..	53
Resumen.....	60
Capítulo III. Marco Metodológico.....	62
3.1. Estrategia Metodológica.....	62
3.2. El método de Descomposición Salarial Oaxaca-Blinder (1973)	65
3.3. Descripción de la base de datos.....	68
3.3.1 El Módulo de Educación, Capacitación y Empleo	68
3.3.2 Descripción de las variables.....	69
Capítulo IV. Análisis de Resultados	72
4.1. Contexto laboral en México durante el tercer trimestre de 2009.....	72
4.2. Resultados del modelo OLS de la función de ingreso de los trabajadores.....	89
4.3. Resultados de los modelos de descomposición de la brecha salarial.....	91
Conclusiones.....	94
Bibliografía.....	100

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICAS Y CUADROS

Tabla 1. Distribución del mercado laboral en México.....	73
Tabla 2. Número de alumnos por nivel educativo y género en el sistema educativo mexicano durante el ciclo escolar 2016-2017.....	76
Tabla 3. Distribución de alumnos por tipo de escuela, nivel educativo y género en el sistema educativo mexicano durante el ciclo escolar 2016-2017..	77
Tabla 4. Ingreso promedio por género y su desviación estándar por grupos de edad, nivel de instrucción, ocupación, capacitación y experiencia.....	79
Tabla 5. Ingreso promedio por tipo de escuela pública-privada y su desviación estándar por grupos de edad, nivel de instrucción, ocupación, capacitación y experiencia.....	84
Tabla 6. Comparativo de ingreso promedio entre hombres y mujeres por entidad federativa.....	87
Gráfica 1. Nivel de instrucción de los trabajadores por rango de edad.....	74
Gráfica 2. Número de horas trabajadas por rango de edad.....	80
Gráfica 3. Nivel de ingreso por grado de escolaridad.....	81
Gráfica 4. Comparativo respecto a la media nacional de la brecha salarial en México.....	88
Cuadro 1. Resultados de las estimaciones por OLS de la función de ingreso...	90
Cuadro 2. Resultados de la descomposición salarial por género.....	91
Cuadro 3. Resultados de la descomposición salarial por tipo de escuela	93

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, en distintos países de Europa y América Latina, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido (OCDE, 2012). De acuerdo a la OCDE, esta disminución se puede explicar principalmente por dos razones: 1) disminución de la brecha educativa y 2) aumento en la inserción laboral de las mujeres. De igual manera, Castro y Huesca (2007) demuestran que los avances orientados a disminuir las diferencias salariales entre hombres y mujeres son impulsados principalmente por factores como: el incremento en el nivel educativo de la mujer, los cambios culturales, la reducción del número de hijos, el crecimiento de la productividad, la caída del poder adquisitivo del ingreso familiar, entre otros. Por ejemplo, en el tema educativo, los datos muestran que las brechas de género en educación se han cerrado e incluso se han revertido en México (OCDE, 2010; OCDE, 2012). Actualmente, la matriculación en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) es universal y no existen diferencias de género. En cuanto a los niveles medio y superior, las tasas de inscripción de las mujeres eran mayores en comparación a la de los hombres (90% y 84%, respectivamente) de acuerdo a datos de la OCDE para 2010 (OCDE, 2012). Sin embargo, diferentes estudios de la OCDE (2017a; 2017b; 2017c), demuestran que, aun cuando se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido, la proporción asociada a discriminación sigue siendo alta.

A nivel mundial, el *Global Gender Gap Report 2014* señala que por cada dólar que gana un hombre por concepto de trabajo, las mujeres obtienen 54 centavos por el mismo trabajo realizado (Fuentes, 2015). Esas diferencias apuntan a que las mujeres deberían trabajar 120 días adicionales para obtener un ingreso equivalente al que percibe el hombre. Por su parte, el análisis realizado por el *Pew Research Center* señala que la brecha salarial se reduce en mujeres solteras sin hijos, quienes se observa que perciben alrededor del 96% del salario de los hombres (Fuentes, 2015). Para los países de la Unión Europea, en 2015 se observó una brecha salarial entre hombres y mujeres de 16.3% y de 16.8% para los países de la zona euro (Eurostat, 2016). Entre los países que registran una brecha más

pequeña se encuentran Luxemburgo, Italia, Bélgica, Polonia y Eslovenia (menor al 10%). En cambio, Alemania, Austria y Reino Unido, se encuentra entre los países que tienen las mayores brechas (22%, 21.7% y 20.8%, respectivamente).

Para el caso particular de México, un estudio realizado por la *American Association of University Women* (2007), encuentra que la brecha salarial en México entre mujeres y hombres que tienen las mismas características de edad, escolaridad, área de estudios y experiencia era del 12%. Es decir, considerando que el género fue la razón principal por la que el salario promedio recibido por las mujeres es menor al de los hombres, siguiendo el argumento de Puyol (2006), estaríamos frente a decisiones moralmente reprobables. Según Arceo y Campos (2013) para 2010 la brecha observada en México era de 6%. Para 2011, de acuerdo a Buquet (2012), el salario que percibían las mujeres era en promedio entre 4% y 12% menor al sueldo de los hombres en el agregado; 24.9% menor a nivel directivo tanto en el sector público y privado y; 52% menor en el sector comercio. En 2012, la brecha observada fue de 13.6% (IMCO, 2012).

De acuerdo al estudio *México: mejores políticas para un desarrollo incluyente*, si bien México ha logrado cerrar e incluso revertir las brechas de género en educación, la brecha salarial sigue siendo un tema pendiente en la agenda de la política de nuestro país (OCDE, 2012).

Diversos estudios enumeran y explican los determinantes de la brecha salarial de género en México, los cuales en su mayoría se han enfocado en analizar las características observables de los individuos: nivel educativo, experiencia u otros factores que tengan que ver con horas trabajadas o capacitación. Algunos otros se han enfocado en analizar la brecha salarial desde una perspectiva de segregación laboral, y explican que el diferencial salarial se debe a preferencias laborales intrínsecas de las mujeres (factores no discriminatorios)¹.

¹ Según la Encuesta Nacional de Alumnos de Educación Superior (ENAES) realizada durante el ciclo escolar 2008-2009 por la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP, hay una concentración de mujeres de más del 70% del total de alumnos inscritos en las carreras de: antropología, enfermería, psicología, trabajo social, arte dramático, educación especial, administración de recursos humanos, bibliotecología, estudios internacionales y ciencias humanas. En cambio, los hombres tenían mayor concentración en las carreras de: matemáticas aplicadas, físico-matemáticas, administración de sistemas de información, cultura física y deporte, ciencias de la tierra, filosofía, música, ingeniería civil, ingeniería eléctrica, ingeniería mecánica, ingeniería de control y geodesia (Suárez, 2012). De acuerdo a la OCDE (2016), el 28% de los hombres tienen el interés de seguir una carrera en el campo de las ciencias o ingeniería, comparado con el 9% de las mujeres. Por el contrario, el 26% de las mujeres esperan desarrollarse como profesionales de la salud,

Otros estudios muestran evidencia empírica sobre el impacto que tiene el tipo de escuela en el nivel de ingresos de los trabajadores. Por un lado, Ocampo y Foronda (2008) muestran evidencia que las diferencias entre la educación pública y privada acentúan la desigualdad de ingresos. Por otro, Otero (2013) argumentan que resulta mejor estudiar en instituciones privadas por un factor que denomina “factor compañero”. Sin embargo, ningún autor presenta evidencia que cierto tipo de escuela es mejor que el otro en cuanto a calidad, ya que tal y como lo argumenta Suárez (2012), “no hay ninguna evidencia que la calidad de la educación y de los alumnos de escuelas privadas sea mejor que el de las públicas, ni viceversa” (p.305). En el mismo sentido, se tiene el estudio de Fernández y Muñiz (2012), quienes muestran evidencia que una vez descontados los efectos del nivel socioeconómico, los resultados educativos suelen ser similares o incluso mayores en escuelas públicas.

Independientemente del tipo de estudio y la región en donde se realicen, todos los hallazgos presentan evidencia de que existe una proporción de la brecha salarial que no es explicada por características observables de los individuos o por decisiones personales, sino que se debe a discriminación de género. A pesar del gran número de estudios realizados sobre el tema, se ha dejado de lado el análisis sobre el impacto que tiene el tipo de escuela a la que asistieron los trabajadores en la brecha salarial y en su componente asociado a discriminación. Esto probablemente se debe a la falta de información sobre los antecedentes académicos de los trabajadores, ya que la mayoría de las encuestas sobre empleo y mercado laboral, no brindan información sobre el tipo de escuela. En este sentido, la contribución de la presente investigación será incluir en el análisis de la descomposición salarial por género, el impacto que tiene el tipo de escuela tanto en la brecha salarial entre hombres y mujeres como en la proporción asociada a discriminación.

Con base en lo anterior, el presente estudio utiliza el método de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder para analizar los factores que determinan la brecha salarial en México, incluyendo el componente de discriminación, así como el impacto en la magnitud de la brecha a partir del tipo de escuela a la que asisten las mujeres. Dado que no se considera

comparado al 13% en los hombres (2016). En este sentido, esta segregación en las carreras seleccionadas por hombres y mujeres probablemente condicionará el tipo de trabajo al que accedan en el mercado laboral y, por consiguiente, en el nivel de ingresos que perciban.

a la población que no trabaja y no recibe salario, se aplica el método Heckman para corregir el sesgo de autoselección en los resultados.

Los resultados de los modelos muestran evidencia que, a pesar de los esfuerzos realizados en nuestro país, existe una proporción de la brecha salarial entre hombres y mujeres que no se explica por características observables de los trabajadores, sino que se asocia a discriminación salarial por género. Sin embargo, se observa que la magnitud de la brecha y su componente asociado a discriminación disminuye en aquellas mujeres que estudiaron en escuelas privadas y aumenta en las que no.

Esta situación resulta indeseable considerando que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que en nuestro país

“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, las religiones, opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 2° menciona que “la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral”. Asimismo, continúa en su artículo 3°

“no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”.

Además, en su Artículo 56, la LFT establece que

“las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil...”

Para garantizar lo anterior, en 2003 la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión aprobó la Ley General para Eliminar y Prevenir la Discriminación con la finalidad de promover la equidad de género y como su nombre lo indica, eliminar y prevenir la discriminación. En su artículo 4º, esta Ley establece que “queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1º constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta ley”.² Asimismo, en el artículo 9º apartado IV se establece como una práctica discriminatoria “establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”, lo cual es coincidente con lo que establece el artículo 86 de la LFT que dice “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Con la aprobación de esta ley, el Estado Mexicano estableció las medidas para prevenir la discriminación, así como las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas con el propósito de “garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación” (Art. 15 Bis). Asimismo, con esta ley se crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual tiene como objeto: 1) Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; 2) llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; 3) formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional; 4) coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Cabe mencionar que de acuerdo al Art. 2 de esta ley “corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas”.

A pesar de estos esfuerzos que se han realizado en México, aún persiste la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Según Altonji et al., (1999), la discriminación en el

² Para los efectos de la ley, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

mercado laboral hace referencia a una situación en la cual personas igualmente productivas en una manera física y material, son tratados de manera diferente por causa de una característica observable, como la raza, etnia o el género. Este problema argumenta Ángel Puyol González (2006) tiene percepciones negativas por los *efectos* que esta causa en cuanto a la igualdad de oportunidades en quienes la sufren. De acuerdo a Puyol, “lo que vuelve inmoral a la discriminación es que, a la hora de juzgar a las personas laboral o académicamente, se tengan en cuenta cuestiones ajenas al mérito” (p.3), aunque apelar exclusivamente al mérito como la clave para luchar contra la discriminación también ofrecería un camino en contrasentido a la afirmación inicial. El mérito cuenta, pero de fondo menciona el autor, hay características como la lealtad, la simpatía, o la conexión entre los gustos políticos, musicales, etc., que son relevantes al momento en que se toman decisiones que discriminan a cierto grupo.

“Las teorías racistas y sexistas o el simple menosprecio contra las personas por su sexo, etnia o discapacidad son moralmente reprobables, pero es el recorte de oportunidades iguales que se derivan de las actitudes discriminatorias lo que convierte en mala la discriminación y lo que resulta condenable desde una ética igualitarista” (Puyol, 2006: 15)

Por el lado de la economía, resulta obvio el pensar que la situación es indeseable, ya que se tiene un impacto negativo en el crecimiento económico derivado de la disminución en el ingreso familiar en aquellos hogares que sufren de discriminación salarial. Este tema fue abordado con mayor profundidad durante el Foro Internacional sobre la No Discriminación titulado “Los desafíos económicos, fiscales y judiciales de la implementación de leyes antidiscriminación en Latinoamérica y el Caribe”, celebrado en la Ciudad de México en 2004, en el cual, se sugirió que “la discriminación representa una pérdida neta en el ingreso no sólo para la minoría discriminada, sino también, aunque en menor grado, para la mayoría discriminatoria” (citado en García, 2008:2). Siguiendo el argumento de Harkness et al. (1997) y Cattán (1998) (citado en DBSGE, 2013), el problema de la brecha salarial es el gran efecto que tiene en el aumento de la pobreza, es decir, “la renta de las mujeres tiene un importante efecto en la prevención de la pobreza”

(p. 20). De acuerdo a Del Río y Canto (2004) “la eliminación de la discriminación salarial conllevaría una disminución de la pobreza” (citado en DBSGE, 2013: 20). Además, en la Declaración del Milenio aprobada el 13 de septiembre de 2000 durante la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, se considera a la equidad de género como un medio indispensable para reducir la pobreza, al establecer en su apartado 20 la importancia de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza... y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”.

Dada la importancia de eliminar y prevenir la discriminación salarial para garantizar el pleno goce de los derechos de toda persona, la presente investigación tiene como objetivo analizar los factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como el impacto que tiene el tipo de escuela donde asistieron las mujeres durante su último año escolar tanto en la magnitud de la brecha como en la proporción asociada a discriminación. Esto es importante ya que las diferencias salariales se pueden dar por distintos factores relacionados al nivel educativo o diferentes niveles cualificación de la fuerza laboral (lo cual es aceptable) como por prácticas discriminatoria, sin razón justificada. (Stiglitz, 1973; Ospino et.al., 2009).

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El problema de investigación que se abordará en el presente estudio es la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México explicada tanto por características observables de los trabajadores como por discriminación y el impacto que tiene el tipo de escuela al que asisten las mujeres en dicha magnitud.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la magnitud de la brecha salarial en México? ¿existe discriminación salarial en México? ¿cuál es el impacto del tipo de escuela a la que asisten las mujeres en la magnitud de la brecha salarial y en el componente asociado a discriminación?

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres y su componente asociado a discriminación, se reduce cuando las mujeres asisten a escuelas privadas y aumenta cuando asisten a escuelas públicas.

FUENTE DE INFORMACIÓN

Para fines de este estudio, se consideró la necesidad de tener una base de datos más amplia en contenido de variables por historial laboral y académico, especialmente las relacionadas con el tipo de escuela, experiencia, capacitación y factores determinantes en el nivel de ingreso de los trabajadores, por lo que se considera el Módulo de Educación, Capacitación y Empleo³ (MECE) de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo⁴ (ENOE, 2009), que nos permite profundizar más en las características personales de los trabajadores para cuantificar con mayor precisión las diferencias salariales generadas por características observables, y el diferencial ocasionado por discriminación.

METODOLOGÍA

La metodología para realizar la investigación será la siguiente:

Primero se realizará un análisis descriptivo con los resultados de la ENOE 2009, considerando el MECE. En este análisis se presentan datos sobre la estructura del mercado laboral en México, así como un comparativo de ingresos promedio por género y tipo de escuela desagregado en cada una de las variables independientes o de control (edad, nivel de instrucción, ocupación, experiencia, horas promedio trabajadas).

Segundo, considerando una ecuación de Mincer ampliada, se realizará un modelo econométrico de regresión OLS (mínimos cuadrado ordinarios, por sus siglas en inglés), para determinar el impacto de cada variable analizada en el nivel de ingresos de los trabajadores. La ecuación tradicional que plantea Mincer estima por OLS un modelo semilogarítmico, usando el logaritmo de los ingresos como variable dependiente y la educación, experiencia y experiencia al cuadrado como variables independientes. Para

³ El MECE proporciona información sobre antecedentes educativos y laborales, de experiencia laboral y capacitación, información que no se encuentra en ninguna otra encuesta realizada por el INEGI, de ahí su importancia para el presente estudio.

⁴ La ENOE es una encuesta que ofrece información detallada del mercado laboral mexicano, así como el contexto sobre el cual los individuos ingresan a un empleo.

este modelo, la ecuación ampliada considera además de las variables originales, el género, la edad, la ocupación, el número de horas trabajadas, el tipo de escuelas y si el trabajador tiene cursos de capacitación o no. La decisión de considerar estas variables parte del supuesto de que están relacionadas con el nivel de ingresos de los trabajadores.

Tercero, a partir del método Oaxaca-Blinder se realizarán tres modelos de descomposición salarial para analizar la proporción de la brecha que se explica por características observables de los trabajadores y aquella asociada a discriminación. El método Oaxaca-Blinder consiste en separar la brecha salarial en dos componentes: el componente asociado a las características observables de los individuos y el componente que recoge las características no observables. De esta manera, la diferencia salarial es igual a la suma de los dos componentes. A partir de lo anterior, se analizará el impacto del tipo de escuela en la brecha, una vez que se considere únicamente a las mujeres que estudiaron en escuelas privadas y escuelas públicas. A partir de estos modelos, se pretende cuantificar y determinar si la brecha salarial aumenta o disminuye con la combinación de ambas variables con la finalidad de validar la hipótesis de este estudio. Dado que en el modelo se consideran únicamente a los hombres y mujeres que trabajan, puede existir un sesgo en los resultados al no considerar a los que no trabajan, ya que la muestra deja de ser aleatoria. Al similar ocurre una vez que se considera únicamente a las mujeres que estudiaron en su último año escolar en una escuela privada o una pública, la muestra deja de ser aleatoria. Por lo tanto, para evitar este sesgo se utiliza la corrección de Heckman para corregir el sesgo de selección.

Con base en lo anterior, la investigación pretende mostrar evidencia de que el tipo de escuela tiene un impacto significativo en el ingreso laboral de las mujeres.

La estructura de la presente investigación es la siguiente:

En el primer capítulo, se abordarán algunos estudios que se han realizado en los últimos años sobre la brecha salarial en Europa y América, haciendo una breve revisión de la literatura utilizada en los mismos, sus hallazgos y los argumentos y elementos utilizados para responder al problema. De igual forma, se presentarán algunos estudios sobre la

percepción en la calidad de la educación pública y privada y su relación con la productividad de los trabajadores en el mercado laboral.

En el Capítulo 2, se expondrá el contexto general sobre la participación laboral que ha tenido y tiene hoy la mujer en México. Intentará detallar la situación actual sobre la discriminación que sufren las mujeres en ambientes laborales y otros aspectos de la vida en México. Por último, hará una revisión sobre la evolución en cuanto a cobertura de cada tipo de educación y la percepción de cada una.

El Capítulo 3 detalla la metodología utilizada y se presentaran los resultados del análisis descriptivo de la base de datos del Módulo de Educación, Capacitación y Empleo de la ENOE. En este capítulo se analizará la brecha salarial considerando el cruce del ingreso con todas las variables independientes por separado (educación, género, tipo de escuela, ocupación y horas trabajadas).

En el Capítulo 4 se presentan los resultados de los modelos econométricos. En este capítulo se mostrará evidencia empírica sobre los determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como el impacto del tipo de escuela en la magnitud de la brecha y en el componente asociado a discriminación.

El capítulo final presenta las principales conclusiones y algunas recomendaciones que buscan contribuir a reducir la brecha salarial en México y promover una mayor igualdad en el mercado laboral.

Capítulo I. Marco Teórico

Como en muchos países del mundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un tema pendiente en México. De acuerdo al IMCO (2012), la brecha salarial de género se define como la diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres. Esta diferencia de ingresos no ha hecho más que acentuar las diferencias de nivel y calidad de vida de muchos de los hogares en México, ya que el 27.6% del total de hogares en nuestro país tiene como jefe de hogar a una mujer (INEGI, 2015). Asimismo, esa diferencia ha limitado el crecimiento económico de México y acentuado los niveles de pobreza y desigualdad. Por ejemplo, la Organización Mundial del Trabajo estima un incremento adicional del 5% del PIB si se redujera en un 25% la brecha que existe en la participación laboral por género (Vázquez, 2017).

El análisis sobre esta diferencia en el ingreso entre hombres y mujeres ha tomado importancia desde que la mujer incrementó su participación en el mercado de trabajo. Durante el periodo comprendido entre 1970-2001, la participación de la mujer en el mercado laboral pasó de 17 a 35 de cada 100 mujeres. Considerando a toda la Población Económicamente Activa (PEA), el porcentaje de mujeres pasó de 30.7% a 34.3% durante 1991 y 2001, pasando de 9 millones 599 mil 35 a 13 millones 657 mil 306 mujeres, es decir, se tuvo un incremento de más de 4 millones de mujeres (INMUJERES, 2003). Dado este incremento, el mercado laboral va desarrollando de manera natural e inevitable, diferencias en competencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, esas diferencias no obedecen a falta de profesionalización o capacidad, sino más bien al mismo contexto en el que laboran, plagado de injusticias, discriminación y de oportunidades inequitativas para desempeñarse⁵.

⁵ De acuerdo a la OCDE (2012), la baja participación de las mujeres en el mercado laboral se debe en parte a la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil. Además, el trabajo doméstico que realizan las mujeres tiene un efecto negativo sobre el número de horas que dedican al trabajo remunerado y por consiguiente, en la brecha salarial de género. Por último, existe subrepresentación de las mujeres en cargos directivos (únicamente 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas son mujeres) y sólo 2% de las mujeres son empresarias.

Por lo anterior, este capítulo abordará diversos estudios y teorías que explican las principales razones por las que existe discriminación salarial en contra de las mujeres. En ese sentido, el presente capítulo explicará las bases teóricas de la discriminación, delimitando de manera conceptual el problema de la brecha salarial entre hombres y mujeres a través de la teoría de capital humano (TCH). Para ello, se utilizarán trabajos que muestran evidencia en otros países del mundo sobre la discriminación salarial, haciendo una breve revisión de la literatura utilizada en los mismos, sus hallazgos y los argumentos y elementos utilizados para responder al problema.

1.1. Enfoque Teórico de Discriminación Salarial

En términos generales, de acuerdo a Mendoza y García (2009: 79; citado en Medina, Nieto, Marín y Cuevas, 2014:3), la discriminación se define como: “un fenómeno en el que un individuo o grupo es tratado de forma desfavorable, a causa de prejuicio, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre los principales tipos de discriminación se encuentran (...) la discriminación laboral a las mujeres”.

A lo largo de los años, la mujer ha padecido diferentes tipos de discriminación laboral entre los que se encuentran: una menor paga por realizar el mismo trabajo que los hombres y exclusión para acceder a puestos clave en cualquier sector de la economía. La base teórica para analizar el tipo de discriminación que sufre la mujer independiente a la que se da por su raza o género, se limita a entender si la discriminación se debe a prejuicios y/o ideas preconcebidas al momento de ser contratadas (primera teoría), o si se debe a la falta de información que tienen los contratantes del trabajador que los induce a ofrecer trabajos que generalmente son para uno u otro grupo, sin tomar en cuenta sus aptitudes y capacidades (segunda teoría).

Discriminación por gustos o preferencias

La primera teoría denominada “Teoría del Gusto por la Discriminación” o “Teoría de Becker” sostiene que la discriminación existe por “gustos o preferencias” por parte de los empleadores hacia un grupo minoritario o distinto al que ellos pertenecen. En este caso, las mujeres son víctimas de *un gusto* por discriminarlas por parte de los empleadores,

quienes, motivados por ese gusto, les ofrecen puestos y salarios menores aun cuando saben que tienen igual productividad y/o capacidad que los hombres ya que consideran que el costo de contratarlas es mayor. Asimismo, dado que las mujeres saben que los empleadores preferirán contratar a hombres, ellas estarán también dispuestas a aceptar menores salarios con tal de acceder al puesto, aun cuando observen que el hombre está mejor pagado en la misma posición.

Según lo plantea Becker (1971), el *gusto por la discriminación* puede representarse con un coeficiente (CD). Dicho coeficiente puede ser positivo o negativo, según el *gusto* que se tenga a las opciones. Supongamos que el empleador conoce el precio que pagará por emplear al grupo A o B , en donde el grupo B son las mujeres o grupo discriminado. De esa manera, cuando el empleador supone que ambos grupos son sustitos perfectos (es decir, que los dos pueden hacer el mismo trabajo bajo las mismas condiciones y con los mismos resultados), el empleador siempre contratará al grupo B , cuando el salario de A sea mayor que el salario de B multiplicado por 1 más el coeficiente de discriminación ($SA > SB(1+CD)$). El supuesto detrás de esta ecuación es que los empleadores tienen prejuicios en contra de las mujeres, los cuales se reflejan en el coeficiente de discriminación ya que consideran que existen costos adicionales al contratar una mujer tales como, quedar embarazada, mayor probabilidad de abandonar el puesto por cuestiones familiares, entre otros. Por lo tanto, el empleador únicamente contratará a mujeres cuando su ingreso sea lo suficientemente inferior que al sumarle el coeficiente de discriminación se mantenga por debajo del salario que pagaría por contratar a un hombre, es decir, el empleador contratará mujeres únicamente cuando el salario sea lo suficientemente menor que pueda compensar los costos a los que incurre al contratarla. En esta teoría, el empleador será indiferente a contratar hombres y mujeres cuando el salario del hombre sea igual al salario de la mujer considerando el valor del coeficiente de discriminación. Cabe destacar que, de acuerdo a esta teoría, en un mercado competitivo la discriminación tenderá a desaparecer, debido a que las empresas que tienen empleadores con altos niveles de discriminación, al pagar salarios más altos a los hombres, dejarán de ser competitivos ante empresas que tengan empleadores con menor nivel de discriminación. Por lo tanto, en el largo plazo, la brecha salarial se reducirá, generando una mayor igualdad salarial.

El problema es que este “gusto” por la discriminación se extiende de los empleadores a los propios trabajadores, quiénes no se sienten cómodos por trabajar con las mujeres o porque sienten que sus derechos y privilegios están siendo limitados. Esto último origina que se hable de segregación de la fuerza de trabajo, ubicando a mujeres en puestos que usualmente están en la parte baja en cuanto a responsabilidades y salario.

Discriminación estadística

La segunda teoría es la llamada de discriminación estadística, desarrollada por Edmund Phelps (1972) y Keneth Arrow (1972). Esta teoría dice que los empleadores toman en cuenta la productividad que suponen tendrá el trabajador en el empleo, basados en factores observables como son la raza y el sexo, para ofrecerles puestos y salario. La teoría se sustenta en el hecho de que para los empleadores existe información incompleta respecto a la productividad de los trabajadores y que conseguir dicha información representa un costo, por lo que para evitarlo toman la decisión de contratar a uno u otro agente mediante intuiciones que tienen sobre la productividad de cada uno. Cabe señalar que el modelo supone la existencia de 3 condiciones para que funcione: i) que el empleador pueda distinguir el grupo al que pertenece cada grupo (raza y sexo son observables); ii) que existan costos comprobables para el empleador en el caso de querer conocer la verdadera productividad de determinado agente (ligada a la educación, experiencia, aptitudes, capacidad, etc.); iii) que exista una idea preconcebida de parte de las empresas que contratan respecto a la productividad que tiene cada uno de los grupos.

A pesar de que la raza y el sexo son las variables que más podrían influir en las decisiones de contratación y salario, otros factores como la edad, la experiencia y la escolaridad influyen en el modelo, dado que la productividad es el elemento que se trata de medir. Sin embargo, las decisiones basadas en esta teoría tenderán a cambiar o desaparecer con el paso del tiempo, pues los empleadores podrán confirmar en el corto plazo la productividad real de los trabajadores y de esa manera, cambiar las decisiones y ofrecer salarios o puestos mejores.

Teoría del capital humano

La teoría de capital humano planteada por Schultz (1961) y desarrollada ampliamente por Becker (1964), vincula los conceptos de educación y experiencia con el ingreso de los trabajadores. Según esta teoría, existe una relación positiva entre los conocimientos y la productividad de los trabajadores que se ve reflejada en el nivel de ingresos⁶.

La idea principal de esta teoría radica en que las capacidades de los individuos son en gran medida adquiridas y no innatas y se adquieren a través de la educación formal e informal, en la escuela, con la familia, en el entorno y/o con el aprendizaje o la experiencia. Así, la educación se considera una inversión y no un consumo, ya que permite alcanzar mejores salarios. De acuerdo a esta teoría, una mayor formación tiene como consecuencia, un incremento en la productividad y a su vez, un aumento en el salario de los trabajadores.

En este sentido, las diferencias en el nivel de salarios están determinadas por las diferencias en los niveles de educación y experiencia (Mincer, 1974). Por lo tanto, la decisión que toma una persona respecto a invertir en educación y capacitación para mejorar la calidad de su trabajo, la hace pensando en que obtendrá mayores ingresos durante su ciclo laboral y/o productivo (Becker, 1964). De esta manera, los trabajadores tienen grandes incentivos en invertir en educación, ya que saben que los empleadores toman en cuenta el nivel educativo para tomar la decisión de contratar o no hacerlo (Spence, 1973).

1.2. El modelo de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder

Los estudios pioneros sobre descomposición salarial son los trabajos de Blinder (1973) y Oaxaca (1973), ambos vistos como bases teóricas del tema.

En su artículo *Wage discrimination: reduced form and structural estimates*, Blinder (1973) analiza a través de regresiones de salarios, el diferencial salarial entre hombres

⁶ De acuerdo a Becker (1964), el capital humano se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Por su parte, Schultz (1962) define el capital humano como el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores.

blancos y negros y hombres blancos y mujeres blancas⁷. De acuerdo al autor, la diferencia en los salarios se explica por dos razones: 1) las diferencias en los coeficientes y 2) las diferencias en el promedio de las características del grupo minoritario. El primer término explica las diferencias por características observadas de los individuos (“endowments possessed”), mientras que el segundo, refleja la proporción de la brecha que no es explicada y que es interpretada como discriminación.

El principal hallazgo en este estudio es que a pesar de que el diferencial salarial observado entre hombres blancos y negros y, hombres blancos y mujeres blancas es muy similar en proporción, después de aplicar la descomposición salarial, las diferencias por raza y sexo varían drásticamente.

Por su parte, en su artículo “*Male-Female wage differentials in Urban Labor Markets*”, Oaxaca (1973) utiliza una ecuación semilogarítmica para explicar el diferencial salarial entre hombres y mujeres. De acuerdo al autor y con base a las variables utilizadas, Oaxaca concluye que existe una brecha salarial enorme entre hombres y mujeres⁸. Sin embargo, la magnitud de la estimación de los efectos de la discriminación dependerá de la selección de las variables de control en el modelo de salarios.

Con base en lo anterior, el método propuesto por Blinder y Oaxaca 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 registrarán diferencias, éstas podrían atribuirse a la discriminación” (Martínez y Acevedo, 2004:2)

En conclusión, los autores mencionan que gran parte de la diferencia salarial no puede ser explicada por factores como la raza y el sexo, por lo que consideran elementos adicionales

⁷ Las variables que utiliza Blinder (1973) son: Salario por hora, vector de seis variables dummy para educación, conjunto de ocho variables dummy para ocupación, una variable dummy por entrenamiento vocacional, variable dummy para miembros de unión de comerciantes, variable de veteranos, conjunto de seis variables dicotómicas para tiempo de permanencia en el trabajo actual.

⁸ Las variables explicativas que utiliza Oaxaca son: educación, tipo de trabajo (privado, público, autoempleo), industria, ocupación, problemas de salud, tiempo parcial, migración, estado civil, tamaño del área urbana, región

que inciden en esa diferencia de salarios: 1) la diferencia de capital humano entre cada grupo, 2) la hipótesis de discriminación natural, la cual sostiene que la productividad no puede explicar la diferencia en los pagos por el trabajo de los empleados, y 3) la segregación de los trabajos, entendida como la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de actividades y de hombres en otras.

1.3. Evidencia Internacional

Existen numerosos estudios que analizan los factores que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la proporción asociada a discriminación.

El estudio “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España” realizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad analiza los factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres⁹ en España (DBSGE, 2013). De acuerdo al estudio, la diferencia salarial existe básicamente por dos razones: i) por las cualificaciones entre hombres y mujeres, así como los puestos de trabajo que ocupa cada uno en las empresas, y ii) por razón de su sexo, que se refiere a una discriminación previa o natural¹⁰. En ese sentido, menciona de manera clara que la brecha salarial no se da exclusivamente por discriminación, sino también por diferencias en las capacidades.

Los resultados y evidencias del estudio muestran que existe una diferencia salarial de 19.3% en favor de los hombres considerando la ganancia media por hora y de 26.3% tomando la ganancia media anual, ya que los hombres trabajan más que las mujeres. Respecto a la diferencia salarial considerando la capacitación o formación del trabajador, el estudio concluye que la brecha aumenta conforme aumenta la formación del trabajador. Para los trabajadores sin estudios, la brecha es de 17.7% entre hombres y mujeres y aumenta a 30.3% en aquellos con estudios de licenciatura, ingeniería, posgrado o doctorado. En puestos de responsabilidad se observa algo similar. La diferencia es de 12.9% en puestos sin responsabilidad y de 25.9% en puestos con responsabilidades

⁹ El estudio utiliza la *Encuesta de Estructura Salarial 2006 (EES-06)* realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la creación de una *Base de Datos de Estructura Salarial y Competitividad* que permite cuantificar la estructura salarial entre hombres y mujeres en relación a su rentabilidad, productividad y competitividad.

¹⁰ De acuerdo al estudio, la discriminación en el empleo por género se define como “cualquier discriminación, exclusión o preferencia basa en motivos de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación (...)” (p.14).

mayores. Respecto a la edad, el estudio indica que, a mayor edad del trabajador, mayor la brecha salarial a favor del hombre. Sobre el nivel de experiencia y los años trabajados en las empresas, en promedio las mujeres reciben 13.2%, 25.9% y 23.2% menos que el hombre cuando llevan hasta 5 años, entre 25-30 años y más de 30 años respectivamente.

La principal conclusión que arroja este estudio es que:

“en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres, ni por realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad, ni a la luz de otros indicadores también analizados. También que la brecha salarial es siempre mayor si se mide por remuneración por rendimiento que si se hace en función de la ganancia por hora trabajada y que las desigualdades salariales que conforme a ambas mediciones sufren las mujeres se incrementan con la edad de las mismas; con su grado de responsabilidad; y en el marco de la contratación a jornada completa” (Carmen Plaza Martín, citado en DBSGE, 2013:2)

Otro estudio enfocado también en el mercado español realizado por Escot et.al., (2014), ofrece ideas importantes y compartidas con la realidad mexicana. Según los autores, una de las razones que explican la brecha salarial obedece a lo que denominan *autolimitación profesional*, que básicamente se refiere a que existe una condición vinculada a factores culturales y estereotipos tradicionales existentes en las sociedades. En este sentido, dado que las mujeres entienden que las responsabilidades generales del hogar recaen sobre ellas, las hace proclives a limitar su dedicación al trabajo profesional y remunerado por aquel que habrá de ofrecer en la familia, por lo que se da una *discriminación previa* por parte de la propia mujer y que, además, la mujer preserva. Esa razón, sumada a la *discriminación salarial en contra de la mujer* reflejada en que la mujer “sea tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad” (Heckman 1998; citado en Escot et al. 2014: 328), lleva a realidades o hechos próximos que inciden en esa diferencia salarial y que los autores enumeran en 4: i) que las mujeres al saberse en esa desventaja no invierten en capital humano como lo hacen los hombres,

por lo que las empresas y/o empleadores al saber que las mujeres podrían ver afectada su relación laboral por temas familiares (maternidad y cuidado de los hijos) decidirán invertir mayor capital en hombres que en mujeres; ii) la *segregación ocupacional de género*, que básicamente se refiere a un hecho complementario entre las actitudes de hombres y mujeres con la de los empleadores, pues mientras las personas eligen carreras u ocupaciones dependiendo su sexo, los empleadores a su vez refuerzan esas decisiones y los colocan a ambos en puestos que siguen estos estereotipos (mujeres a humanidades y secretariado y hombres a la ingeniería, por ejemplo); iii) la *peor calidad de los empleos* de las mujeres, que hace referencia a que ellas son quienes toman en su mayoría empleos de medio tiempo, adquiriendo como consecuencia menores niveles de experiencia y antigüedad que los hombres, afectando por supuesto su nivel salarial; iv) las mujeres *se promocionan menos profesionalmente que los hombres*, primero porque tienen encima las tres razones anteriores; segundo, por cuestiones de discriminación laboral, pues los empleadores buscan más a hombres que a mujeres y; tercero, porque las mujeres en promedio renuncian a la búsqueda de oportunidades laborales en su necesidad por empatar su vida profesional con la familiar.

El trabajo de Pedro Jesús Hernández Martínez (1995) ofrece también hipótesis interesantes sobre la discriminación laboral en España. En su estudio “Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España”, el autor muestra evidencia sobre la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres. Las causas teóricas que aborda el autor hacen referencia a prácticas discriminatorias que tienen los contratantes en contra de la mujer (Becker, 1957) entre las que destacan: la segmentación y segregación en los puestos (Blau, 1972; Zellner, 1972); la división del trabajo dentro de la familia¹¹ (Becker, 1985); y el modelo de información imperfecta (Lundberg y Startz, 1983), el cual establece que dado que las empresas pueden predecir mejor la productividad de los hombres que la de las mujeres, ofrecen salarios distintos a los dos.

¹¹ De acuerdo a Becker (1985), las mujeres casadas reciben salarios inferiores al hombre debido al menor esfuerzo que realizan en el trabajo por el tiempo que dedican a cuidar a los hijos y labores domésticas

El modelo generado¹² concluye que el hecho de ser mujer supone percibir un salario 13% menor que el del hombre. Además, se encuentra que la variable de educación está relacionada positivamente con el nivel de salario: entre mayor educación, mayor salario. De igual manera, la experiencia profesional tiene una relación en el mismo sentido, entre más años pasan después de los primeros 5 años en el empleo, la remuneración incrementa. En cuanto a las mujeres, se concluye que, superando los 2 años en el empleo, el incremento en el salario es mayor para ellas que para los hombres, reduciendo la brecha salarial, aunque persiste el problema de diferencia salarial a favor del hombre.

Por su parte, Miguel Ángel Malo y Ricardo Pagán (2007), a partir de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea 1995-2001 (PHOGUE), abordan la discriminación desde la perspectiva del sexo y cómo se incrementa cuando la mujer tiene alguna discapacidad. Esta *doble discriminación* como le denominan los autores, consiste en que “la discriminación por género y por discapacidad se *suman*, colocando a las mujeres con discapacidad en una situación marcadamente peor que los varones con discapacidad” (p.9). Entendido el problema de la discapacidad, los autores buscaron estimar el impacto de la discriminación salarial por discapacidad y por género entre hombres y mujeres en España. Los resultados de la investigación favorecen esa hipótesis, pues concluyen que la discriminación salarial por género es mucho mayor cuando la mujer tiene alguna discapacidad.

Específicamente, sobre la discriminación salarial con mujeres con discapacidad, los autores mencionan los trabajos de Baldwin y Johnson (1995), que sostienen que “más del 50% de la diferencia salarial entre las mujeres con y sin discapacidad en Estados Unidos es atribuible a la discriminación...” (p.12). Entre los resultados de otros trabajos que mencionan Malo y Pagán (2007) concluyen que¹³:

“entre los principales resultados obtenidos de estos trabajos cabe destacar que las personas con discapacidad tienen una tasa de actividad

¹² El modelo se genera a partir de la Encuesta sobre Discriminación Salarial (1987), levantada en población de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao y Zaragoza. Dicha encuesta busca reflejar la situación que viven las mujeres respecto al salario (menor en promedio al de los hombres) que reciben en su trabajo, tomando en cuenta que cuentan con la misma educación, experiencia profesional, y situación ocupacional que los hombres. A partir de la información el autor construyó una variable endógena de las ecuaciones de salarios que representan el salario por hora que reciben los encuestados.

¹³ Consejo Económico y Social (1995 y 2003), Malo, (2001, 2003 y 2004) y Dávila (2006)

mucho más baja que el promedio de la población española, un bajo nivel educativo (más de las tres cuartas partes de los discapacitados tiene como mucho terminada la educación obligatoria) y que las prestaciones sociales tienen una gran importancia como fuentes de ingreso de las personas con discapacidad y sus familias” (p.14)

Lo anterior implica que las mujeres con discapacidad además de sufrir la discriminación salarial, sufren de menores pagos dado que cuentan en promedio con menores aptitudes que los hombres, pues no tienen los mismos niveles educativos, ensanchando la brecha salarial aún más. El modelo generado por Malo y Pagán (2007) concluye que la educación y la experiencia tienen el mismo impacto respecto a su rendimiento en el trabajo, impactando del mismo modo en la diferencia salarial. Sobre la discriminación por discapacidad, concluyen que las mujeres con discapacidad sufren como resultado una brecha salarial mayor que las mujeres sin ella.

Para el caso de América Latina, las investigaciones de Medina et al. (2014) han confirmado la existencia de discriminación laboral concluyendo que las mujeres reciben hasta un 37% menos de salario en empleos que requieren mismos niveles de escolaridad.

Ante este problema, los autores consideran que la mejor manera de evitar la discriminación se encuentra en las disposiciones legales que deban obligar a las empresas a definir el concepto de trabajo para cada una de sus ramas, así como la determinación de un valor intrínseco a ese trabajo (Medina et al., 2014). Con ello, aunque seguiría latente la discriminación natural o *discriminación previa*, que en promedio tiende a que las empresas busquen la contratación de hombres y no de mujeres, al menos ya no se enfrentarían al problema de tener tabuladores salariales distintos por parte de quienes emplean tomando en cuenta el sexo del empleado.

Karla Carmona y Hugo Véliz (2005) hacen un estudio de la discriminación para Chile. Los autores definen la discriminación laboral como “el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo” (p. 9). Para ellos, la discriminación laboral obedece a los siguientes motivos: el sexo, la raza, las afectaciones a la salud (analizan la discriminación en

personas con VIH), tener discapacidades, la religión, la edad y la pertenencia a una minoría. Aun cuando las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones de capital humano respecto a los hombres, encuentran que en Chile las mujeres reciben menores salarios, excluyéndolas de ciertos trabajos al “no ser para mujeres” o por ser “más caro contratarlas”.

En un estudio realizado en Argentina por Jorge A. Paz (1998), comprueba que existe en promedio una mayor remuneración para los hombres en comparación a las mujeres. De acuerdo al autor, existen factores que van más allá de esa discriminación natural que impide la igualdad de salarios para las mujeres. Según el autor, la disparidad entre salarios proviene de lo que llama la *heterogeneidad de dotaciones de capital humano* -distintas entre hombres y mujeres- y de la *heterogeneidad de los puestos* que ocupan hombres y mujeres en el mercado laboral. Sobre la primera, el autor sugiere que “el nivel educativo y la experiencia en el mercado laboral constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales” (p.2). Sin embargo, al observar la realidad, se tiene que es contradictoria al menos en la mitad del argumento y de la investigación del autor, ya que a pesar de que los hombres tienen mayor experiencia laboral que las mujeres, son las mujeres quienes muestran un nivel educativo mayor que los hombres. La respuesta que da, es que las mujeres tienden a tener un menor nivel de compromiso con el trabajo que los hombres, aunque no por razones personales, sino por razones naturales, pues cree por ejemplo que instancias como las familiares, el casamiento o la crianza, tienden a disminuir su probabilidad de participar en la vida profesional, por lo que su inversión en capital humano y su experiencia, serán menores. “La menor cantidad de horas dedicadas a la actividad humana remunerada implica también menor acumulación de capital humano específico y, en consecuencia, menor experiencia y menores ingresos” (p.2). En la defensa de la segunda hipótesis, el autor parte de hechos empíricos, que sostienen que cuando hombres y mujeres coinciden en un sector laboral idéntico, estos ocupan posiciones diferentes y en intención vertical, en donde las mujeres ocupan las posiciones más bajas y los hombres las más altas. Esto lo utiliza para asegurar que existe un claro indicativo que demuestra que hay ocupaciones para varones y ocupaciones predominantemente para mujeres. Como resultado, por mera concentración de mujeres en los peores trabajos, se da la brecha salarial.

Con base en lo anterior, el autor ofrece argumentos sólidos sobre cuáles serían las razones por las que se sostendría una diferencia en los salarios pagados si se controlaran las dotaciones de capital humano y las posiciones laborales entre hombres y mujeres. Por un lado, los empleadores pueden simplemente mostrar una inclinación favorable hacia cierto grupo, en este caso, los hombres. De esta manera, resulta lógico pensar que los hombres ocuparán los puestos encargados de la contratación de personal (es decir, altos puestos) y, además, entre mayor sea su rechazo a contratar mujeres, mayor será la diferencia salarial, pues estará dispuesto a ofrecer menores ingresos a este grupo. Por otro, el empleador discriminará a las mujeres porque le será más rentable hacerlo y reclutará a sus empleados en función de poder garantizar continuidad y permanencia de los trabajadores en el empleo. Así, el empleador será más rentable porque de manera natural ofrecerá a las mujeres los puestos con menores ingresos y el hombre se supone con mayores probabilidades para desarrollar sus actividades a tiempo completo, y si suponemos que la rotación de personal siempre supone un costo de algún tipo, las mujeres no serían las mejores candidatas considerando los factores que se vinculan a la discriminación natural: matrimonio, familia, casa e hijos. Este último argumento queda probado con la investigación que Paz (1998) realizó en Argentina buscando explicar la brecha salarial.

En su investigación encontró una relación negativa respecto a la tasa de participación laboral en dos regiones de Argentina: Gran Buenos Aires y Noroeste Argentino (mayo 1997), dependiendo si el hombre o la mujer tenían cónyuge o no lo tenían. Cuando la mujer estaba casada, la tasa de participación observada es menor que la del hombre en la misma situación: 46.7% y 42.96% respecto de la participación del hombre para la primer y segunda ciudad respectivamente. Esta diferencia porcentual de participación disminuye cuando la mujer no tiene cónyuge y el hombre sí lo tiene, pasando al 65.4% y 48.7% para cada una de las ciudades. En el caso cuando ninguno de los dos tiene cónyuge, la diferencia disminuye todavía más, pasando a 86.7% y 82.95%. Es decir, cuando la mujer se enfrenta a un escenario en el que puede estar casada o unida y con hijos, su participación laboral es mucho menor que la del hombre. Eso es discriminación natural o previa, pues estereotipos inculcados y aprendidos suelen indicar que, ante la presencia de un cónyuge y la posibilidad de una familia, se alienta la participación laboral del hombre y se desalienta la de la mujer.

Los hallazgos de Paz (1998) fueron claros y esperados. La diferencia en salarios para la población con cónyuge es del 0.60. La educación y la experiencia son las variables que mejor explican las diferencias salariales a favor de los varones, siendo de esta manera la hipótesis de capital humano la más importante.

Alan Araujo Freitas (2014) realiza un análisis de este fenómeno en Brasil. Mide la desigualdad de ingreso tomando en cuenta el capital humano, el capital cultural, la integración en el trabajo, el capital social y el estado civil. Para el autor, hay cuatro determinantes iniciales que han incrementado el nivel de empleo y de salarios pagados a las mujeres: el control de natalidad, el crecimiento del empleo en el sector de servicios, la disminución de los índices de empleo y de los salarios pagados a los hombres. El control de natalidad sugiere que las mujeres abandonan en promedio, mucho menos sus trabajos y además dedican el mismo esfuerzo que los hombres para mantenerlo. Al tener en promedio menores compromisos familiares, pueden invertir mucho más en capital humano. Sobre el crecimiento del empleo en el sector de servicios, se deduce que en promedio este tipo de empleos recibe salarios más bajos que aquellos en los que en promedio hay más hombres.

Freitas (2014) considera muy importante explicar que parte de la brecha salarial se debe a diferencias en la productividad del trabajador, tales como la escolaridad y la experiencia. La otra parte la adjudica a la discriminación por sexo.

“En este trabajo, fueron estimadas ecuaciones de salario para hombres y mujeres en el sector de la industria que incluyeron, además de los años de estudio, variables de mercado tales como el tamaño del establecimiento, la intensidad de capital en el sector y la proporción de trabajadores en cargos administrativos. Se concluyó que los procesos de determinación de salarios de hombres y mujeres son bastante distintos. La escolaridad influenciaría más a las mujeres mientras que, para los hombres, las variables relacionadas al mercado de trabajo serían más importantes. (Freitas, 2014: 291)

Respecto al impacto del capital humano en la productividad y el aumento salarial, el autor aborda ideas de autores pioneros en el tema. Según el autor, “parte de la diferenciación socioeconómica podría ser disminuida por la meritocracia educativa (...) que proporcionaría un aumento salarial” (p.292). De esta manera, la inversión en capital humano aumentará las posibilidades de lograr mayores retornos en el futuro desde la perspectiva salarial, pues los empleados con mayores niveles educativos tenderían a ser más disciplinados y claro, más productivos. En ese sentido, las mujeres tenderían a realizar mayores esfuerzos por invertir en la educación, pues al saberse en desventaja laboral frente a los hombres, la encontrarán como una fuente para nivelar los ingresos.

Sobre el capital cultural, Freitas (2014) lo define como aquellas “características adquiridas o heredadas de los padres, como la escolaridad, el contacto con los libros y con la cultura legítima de las sociedades, lo que hace que algunos individuos tengan un mejor desempeño escolar”. (p. 293). Sin embargo, el capital cultural depende de manera directa del nivel de ingreso familiar, pues la capacidad económica incide en la mayoría de las veces (si no es que en todas) en la cantidad posible a invertir o ahorrar, y la inversión en capital cultural no es la excepción.

Las ideas de Coleman (1988; citado en Freitas, 2014) respecto al capital social pueden resumirse de la siguiente manera. El capital social tiene un peso muy importante respecto a la discriminación laboral, así como en la brecha salarial que sufren las mujeres, pues se piensa que las relaciones que logran los hombres en todos los aspectos de su vida servirán para abrirse paso en el mercado laboral. “De nada serviría que los individuos tuvieran educación, cultura legítima y experiencia, sin (...) las redes y (...) contactos necesarios para aprovechar (...) los capitales humano y cultural, tales como el aumento de la empleabilidad, el salario recibido y la posibilidad de promoción”. (Freitas, 2014: 296)

Las conclusiones del modelo¹⁴ permiten tener una idea sobre el impacto que tienen las variables sobre la discriminación laboral y la brecha salarial. Vinculado al capital cultural, los datos muestran que las madres de los hombres están más escolarizadas que las madres de las mujeres. El autor observa una clara ventaja de los hombres en cualquier estado civil,

¹⁴ En el modelo realiza regresiones cuantílicas que muestran la distribución salarial de manera pormenorizada. La regresión cuantílica permite asociaciones entre variables y covariables en diferentes cuartiles.

con desventaja para las mujeres casadas. Respecto al capital social, se muestra evidencia de significancia en el modelo para las posibilidades de obtener un empleo a nivel gerencial, que se refleja en los mejores salarios. Resulta interesante que las mujeres que pertenecen a organizaciones y/o clubes sociales y sindicatos, tienen un ingreso de más del doble que aquellas que no participan, validando la hipótesis de capital social. También se observó que la educación tuvo un retorno salarial para los hombres en todos los casos. De acuerdo al autor, la influencia de la educación va más allá, pues los hijos de las madres con mayor educación reflejan un mejor salario. A pesar de que con el modelo de regresión no se puede decir que la educación es el principal factor de la brecha salarial, sí explica en cierta medida esa diferencia. La edad es otro factor que incide en el nivel salarial, y como se espera, los hombres se ven beneficiados en todos los rangos de edad. La conclusión del autor es que a pesar de haber avanzado en temas de discriminación y que los niveles educativos se han ido equiparando para ambos sexos, la discriminación laboral y diferencia de salarios sigue siendo un problema que avanza en Brasil.

María del Pilar Fernández (2006), explora los elementos determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 1997-2003 en Colombia. La autora aborda la idea de los costos de oportunidad que las mujeres enfrentan al quedarse en casa y no realizar actividades remuneradas. Este costo se ha incrementado durante los últimos 50 años, pues sostiene que las transformaciones demográficas, culturales y sociales que se han sufrido en esos años, han determinado cambios en la composición y función de la familia. Dichas transformaciones han sido acompañadas por la feminización del trabajo. Es decir, que han tenido como resultado la apertura a oportunidades laborales de todo tipo y para todos, incluyendo a las mujeres. Esa realidad, hizo que la tasa de participación de la mujer en el trabajo pasara de 36% en 1982 a 48% en 1997. Desafortunadamente, esa inserción de la mujer al mercado laboral, se acompañó de una discriminación salarial, que afecta el ingreso familiar, la posición de la mujer dentro de los hogares, así como las decisiones que toman las mujeres sobre la conformación de un hogar (matrimonio, hijos, empleo).

Para la autora, es claro que la discriminación salarial no es el resultado en su totalidad de las diferencias en el nivel de capital humano, pues hay mujeres con igual y mayor

educación y experiencia que los hombres, y aun así siguen ganando menos. En ese sentido, enumera 3 factores que inciden en la brecha salarial que existe a favor del hombre: 1) los de tipo discriminatorio, que se refieren a la simple discriminación por género; 2) aquellos que se asocian a los roles de género y división del trabajo en el hogar; 3) los relacionados a la estructura salarial.

La primera discriminación se entiende como aquella que obedece simplemente al prejuicio personal de la persona y que, en este caso, tiene un *gusto por la discriminación* hacia un grupo o minoría en la población. En este caso, el grupo discriminado son las mujeres. Sin embargo, analizando la situación desde una perspectiva económica, esta discriminación tenderá a desaparecer de manera natural, pues en un mercado de competencia, habrá empresas dispuestas a contratar a esa mano de obra discriminada por un costo menor, que la haría más rentable que aquella empresa o empleador que no contrató y como resultado haría desaparecer a la segunda. Este tipo de discriminación se explica también desde aquellos escenarios en los que en realidad los empleadores consideran que determinado agente “A” tiene o cuenta con menor productividad y experiencia que un agente “B”, por lo que tiende a discriminar u ofrecer un salario menor, sin tener evidencia empírica que sostenga sus ideas. “Esta teoría se basa en la existencia de información incompleta o costosa sobre la productividad real de los individuos (...) Esta situación podrá llevar a la discriminación, especialmente cuando existen ideas preconcebidas de la productividad de ciertos tipos de individuos” (Fernández, 2006: 7).

Pero también hay otras explicaciones respecto a este *gusto por la discriminación* que no es tanto por gusto, sino producto de la asimetría natural que sí existe entre hombres y mujeres como consecuencia de los tantos años que los hombres han sido en apariencia mejores que las mujeres, con más privilegios. Al respecto, Sara I. Tapia Hernández (2009) escribe:

“El temor de los varones a perder privilegios puede ser causa de malos tratos. Los varones se han considerado superiores, más valorados socialmente, dotados de una serie de privilegios que pueden verse comprometidos por el hecho de que las mujeres hemos conquistado algunos derechos. El androcentrismo que subyace a estas

consideraciones puede ser un factor que genera y sustenta malos tratos. Quizá los malos tratos también puedan interpretarse como la manifestación de un nuevo equilibrio entre las conquistas de derechos por parte de las mujeres y de la pérdida de privilegios por parte de los varones” (p.260)

Sobre la noción de que la discriminación se asocia a los roles de género, “trabajos empíricos como los de Waldfogel (1998) y Anderson et. al (2003) encuentran evidencia de que existen penalidades asociadas con la tenencia de hijos y las interrupciones en la vida laboral de las mujeres” (Fernández, 2006:8). Dichos trabajos prueban que las mujeres con hijos ganan hasta un 15% menos que las mujeres sin hijos, pues “las mujeres con hijos pueden presentar mayor ausentismo, cansancio y distracción durante la jornada de trabajo, especialmente aquellas con hijos pequeños, debido a la doble jornada que deben desempeñar” (Fernández, 2006:9). Este comportamiento por parte de las mujeres puede generar que los empleadores tengan percepciones negativas sobre el capital humano de las mujeres, pues a mayor ausencia, menor capital y mayor discriminación.

Respecto a los factores vinculados a la estructura salarial que inciden en la brecha a favor de los hombres, la autora ejemplifica de buena y sencilla manera la situación. “En el caso en el que la fuerza sea una característica valorada de forma especial y debido a que esta no está distribuida de forma igual entre sexos, las remuneraciones de los hombres serían generalmente mucho mayores” (Fernández, 2006:10). La idea anterior se fundamenta sobre la fuerza física para diferenciar entre los trabajos que pueden desempeñar hombres y mujeres, sin embargo, esas nociones impactan en todos los rubros y tipos de trabajo. Si no es la fuerza, es la astucia, fortaleza o habilidad mental, capacidad verbal, relaciones personales, etc., pero siempre hay una causa que termina por generar estructuras laborales y de salario a favor del hombre.

Para enfrentar el problema de la brecha salarial, Fernández (2006) establece dos caminos diferentes desde la acción política. Si la brecha salarial se genera por las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el capital humano, entonces las políticas encaminadas a abatir la brecha deberán ir encaminadas a eliminar esas diferencias. Por otro lado, si las competencias son las mismas y prevalece la diferencia salarial, las políticas deberán de

enfocarse en establecer mecanismos de remuneración idénticos al interior de las empresas, gobierno y/o cualquier sector laboral.

Un estudio de Luis Armando Galvis (2014) sobre los diferenciales de salario también en Colombia, ofrece puntos de vista muy parecidos a los anteriores. El estudio, realizado y con resultados en las 13 principales ciudades de Colombia utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares del 2009 (GEIH, 2009). De acuerdo al autor, la brecha no es homogénea a lo largo de las ciudades, pero aun con las diferencias, siempre está latente, mostrando una diferencia a favor del hombre en todas ellas, pues los hombres ganaban en 2009 un 14% más que las mujeres. Midiendo el ingreso por hora, la brecha disminuía a 9%, pues las mujeres trabajan menos. Para el autor, sorprende que las mujeres tengan en promedio un 6% más de años de educación que los hombres, lo cual se relaciona fuertemente con otros elementos de capital humano mencionados en párrafos anteriores, por lo que al menos en Colombia se puede asegurar que existe un grado importante de discriminación por género en el mercado laboral.

Otro elemento que explica la brecha salarial está relacionado por los distintos grados de productividad que tiene cada trabajador, vinculados al capital humano, como las habilidades y experiencia de cada individuo (Galvis, 2014).

Galvis (2014) desarrolla su trabajo tomando en cuenta la división que hace sobre modelos de discriminación: el competitivo y el grupal. El modelo competitivo, se basa en el modelo de gustos o preferencias (Becker, 1971) que los individuos tienen “sobre cierta clase de trabajadores; con esto, si contratan a un individuo que se encuentra en un grupo diferente, denominado minoría, tendrían una pérdida en su función de beneficios” (Galvis, 2014: 4). El modelo grupal o de discriminación estadística (Phelps, 1972; Arrow, 1972) sugiere que las empresas al tomar la decisión de contratar no cuentan con información suficiente sobre las dotaciones y capacidades de los trabajadores, por lo que simplemente toman en cuenta características que son observables, como la raza y el género, con las que supondrán el nivel de capacidad y productividad del trabajador y de esa manera definir un nivel de salario.

Para medir la diferencia salarial, Galvis (2014) amplió la descomposición de Blinder-Oaxaca (1973), que

“consiste en evaluar la diferencia salarial en un determinado periodo y descomponerla en una parte que es atribuida a las diferencias en la productividad de los atributos observables del individuo y otra porción que es regularmente atribuida a características no observables, dentro de los cuales se incluye la discriminación” (p.7)

Para el autor, era necesario ir más allá de los resultados obtenidos, por lo que su modelo se llevó a cabo empleando la regresión por cuantiles, que básicamente se refiere a la división de la población a estudiar en n partes, “tantas como el número de cuantiles que se vayan a estudiar, y entrega resultados (...) que muestran la relación entre la variable dependiente y las variables independientes dentro de cada cuantil” (p.9). Los resultados fueron consistentes al mostrar diferencias salariales a favor del hombre. Estas brechas se ensanchan en los grupos de ingresos bajos y en ciudades pequeñas o apartadas del centro del país. La discriminación probó no ser el único elemento responsable de la distribución inequitativa de los salarios, pues elementos no observados de los individuos, como la educación y motivación por el trabajo, inciden fuertemente en la diferencia de salarios.

En este apartado se presentó evidencia en Europa y América, que muestra que las mujeres ganan un salario menor que los hombres. De acuerdo a los estudios analizados, las mujeres perciben un menor salario que los hombres sin importar su estado civil (solteras o casadas), ya que de acuerdo a Becker (1985), invierten mayor tiempo en labores domésticas o en trabajo sin paga. Asimismo, se argumentó que las mujeres ganan menos debido a que tienen menor compromiso con su trabajo que los hombres, pues instancias como los hijos, el casamiento y temas familiares, suelen obligarlas en mucha mayor medida que a los hombres a ausentarse del trabajo (Paz, 1998). Además, se discutió que factores como la educación y la experiencia tienen una relación positiva con el aumento de la brecha salarial (Malo y Pagán, 2017; DBSGE, 2013; Hernández, 1995; Medina et al., 2014). Por último, se mostró que la mujer ejerce sobre ella una *autolimitación* que la lleva a no invertir en capital humano, que tiene un efecto negativo sobre su productividad y sobre su salario (Escot et. al, 2014) al saberse en desventajas en la competencia con el

hombre en el ambiente laboral. Y cuando la mujer se encuentra en igualdad en inversión de capital humano y experiencia, se enfrentan a la segregación del trabajo, donde se le excluyen de ciertos trabajos por estereotipos que dictan no ser adecuados para ellas o al menos lo son más para el hombre, provocando un aumento en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

1.4. Estudios sobre la educación pública y privada

Ocampo y Foronda (2008) muestran evidencia empírica y prueban que las diferencias entre la educación pública y privada han acentuado la desigualdad de ingresos. A pesar de que el estudio se realizó en Bolivia, su argumentación va en línea con la hipótesis del presente trabajo. Los autores realizan un análisis descriptivo de las diferencias en la calidad, infraestructura y cobertura entre los dos tipos de educación. En México, el análisis de estos elementos indica que solamente en términos de cobertura, la educación pública se muestra por arriba de la educación privada. En el próximo capítulo se comentarán estos datos e ideas.

Empleando un test de hipótesis bajo *Bootstrap*¹⁵, el trabajo de Ocampo y Foronda (2008) concluye que a nivel de ingreso per cápita de los hogares para el periodo 1999-2006, la variable *hijos en educación privada* mostró ser significativa, que implica que el ingreso del hogar se incrementaba cuando el hogar tiene a hijos con educación privada, que además es importante mencionar, son hogares ubicados en los percentiles más altos del ingreso y que pueden acceder a educación privada en mayor medida, a diferencia de hogares con menores ingresos.

Sobre este último punto Alba Otero (2013) ofrece ideas concretas sobre las percepciones existentes sobre la educación pública o privada, así como los perfiles socioeconómicos que suelen matricularse en cada una de ellas. Aunque para el autor resulta difícil argumentar qué tipo de educación ofrece una mejor calidad educativa, como las instalaciones, personal educativo, actividades extracurriculares, recursos educativos, entre otros, sí se pueden defender ciertas concepciones respecto a lo “mejor” que resulta estudiar en instituciones privadas.

¹⁵ Método propuesto por Bradely Efron en *Bootstrap Methods: another look at the jackknife*, 1979.

El argumento más fuerte tiene que ver con el enfoque de capital social que antes se mencionó y que en el trabajo de Otero (2013) es llamado “factor compañero”, pues las plazas en colegios privadas suelen ocuparse por alumnos de extracción socioeconómica más alta, mientras que la de escuelas públicas está compuesta por estudiantes provenientes de grupos sociales de menor poder adquisitivo, que por esa razón no pueden acceder a esa educación o incluso son discriminados por esos centros (Fernández y Muñíz, 2012: en Otero 2013:27). De esa manera se articula un círculo vicioso en contra de la educación pública, pues no sólo se percibe una menor formación en materias curriculares, como son las matemáticas y lengua. Además, los estudiantes terminarán por no acceder a capital social, que suele traducirse en mejores oportunidades de trabajo debido a las relaciones que genera con grupos económicos distintos al suyo que se pueden traducir en relaciones laborales futuras, y una percepción de menor productividad, por un ambiente de mayor competencia por sobresalir entre sus compañeros estudiantes y que suele no estar presente en instituciones públicas o al menos no lo está en la misma medida.

Fernández y Muñíz (2012) consideran que una vez descontados los efectos de tener alumnado con mejores condiciones económicas, los resultados educativos suelen ser similares o incluso mayores en escuelas públicas. Es decir, que la condición económica es para ellos un factor determinante en el aprovechamiento educativo de los estudiantes, y si este no existiera, las diferencias entre cada tipo de educación son pequeñas. Sin embargo, el problema en México respecto a las diferencias socioeconómicas es persistente y visible, por lo que dejar de lado esa situación invalidaría cualquier medición respecto a los resultados de estudiar en centros públicos o privados.

María H. Suárez (2012) es coincidente con algunos argumentos de Alba Otero (2013), aun cuando el trabajo de Otero fue realizado para España. Para Suárez, en la educación superior se encuentran a jóvenes de diferentes estratos sociales, que termina por segmentar a la población escolar universitaria, primero por las diferencias económicas que existen entre los dos grupos de estudiantes (mayormente de bajos recursos en públicas y de nivel medio-alto en privado) y segundo, porque señala que tanto el sector público y privado tienen marcadas diferencias en términos de objetivos y oferta educativa, de organización, calidad y tipo de públicos a quienes se dirigen.

A pesar de las diferencias en objetivos, planes de estudio o infraestructura, por ejemplo, Suarez (2012) concluye “que no hay ninguna evidencia que la calidad de la educación y de los alumnos de escuelas privadas sea mejor que el de las públicas, ni viceversa” (p.305). Pero una cosa es no encontrar evidencia de la diferencia en la calidad y una muy diferente el que no haya diferencias en la productividad de los estudiantes y que no exista una discriminación y diferencias en la posibilidad de encontrar trabajo o mejores puestos en el mercado laboral egresando de una escuela pública o una privada. En ese sentido, Suárez sí encuentra diferencias en el desempeño y logro de los alumnos, pero este depende del nivel socioeconómico de las familias y no del tipo de escuela. Esto se debe a que las relaciones (con compañeros de clase) y el hecho de que en las escuelas privadas asisten en promedio un mayor número de alumnos con más recursos económicos, sociales y culturales, tienen impacto en las oportunidades futuras de los estudiantes en el mercado laboral.

Los elementos anteriores no son los únicos que influyen para generar cierto nivel de discriminación en las empresas al momento de contratar a quien estudió en escuela pública o privada. Existen otros elementos que se perciben en la educación pública superior que llevan al agregado a percibir a la educación privada como “mejor” que la educación pública. Aunque no tienen sustento empírico respecto a la medición de su impacto, sí generan una predisposición para los empresarios al momento de contratar.

RESUMEN

Este capítulo tuvo como objetivo explicar las bases teóricas de la discriminación salarial en contra de las mujeres y mostrar evidencia de su existencia a partir del análisis de distintos estudios en varios países.

En el apartado 1.1. se discute las principales teorías que explican las razones por las cuales se puede dar la discriminación salarial en el mercado laboral. Primero se abordó la Teoría de Discriminación por gustos o preferencias planteada por Becker (1971), la cual establece que los empleadores tienen un gusto por discriminar a las mujeres debido a que observan un costo adicional al contratarlas por lo que deciden ofrecer un salario menor que a los hombres. Por lo tanto, de acuerdo a esta teoría, los empleadores únicamente contratarán a las mujeres cuando el salario sea menor al de los hombres para compensar los costos de contratarla. Posteriormente se menciona la teoría denominada “Discriminación estadística” desarrollada por Phelps (1972) y Arrow (1972), la cual menciona que la raza y el sexo son factores a través de los cuales los empleadores discriminan a la hora de contratar dado que tienen información incompleta sobre la productividad de los trabajadores. Por último, se presenta la “Teoría del Capital Humano” planteada por Schultz (1961) y Becker (1964) que argumenta que la diferencia de salarios está determinada por diferencias en los niveles de educación y experiencia de los trabajadores. En el apartado 1.2., se abordan los estudios pioneros de Oaxaca y Blinder sobre descomposición salarial. Ambos estudios son la base teórica para analizar la brecha salarial en dos componentes: el primero asociado a características observables de los trabajadores vinculados a capital humano y productividad y el segundo, que no puede ser explicado por las variables del modelo y que es asociado a discriminación.

En el apartado 1.3 se presenta evidencia internacional de manera breve analizando algunos estudios realizados en España, Argentina, Chile, Colombia, Brasil sobre los factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los estudios muestran que la brecha salarial se explica por dos razones: por diferencias en los niveles de educación experiencia, capacitación, segregación laboral, entre otros, y, por discriminación a las mujeres. Por lo tanto, se concluye que a pesar de que el diferencial salarial entre hombres

y mujeres ha disminuido principalmente por el incremento en la participación laboral y mayor inversión en capital humano por parte de las mujeres, todavía se observa una proporción alta de la diferencia de salarios explicada por discriminación. Tomando el argumento de Soto (2012) y ampliándolo a nivel global, los factores que condicionan el desempeño laboral femenino son: “la educación, el tipo de mercado de trabajo, la calidad del empleo sujeta a la selección y contratación de la mujer, la existencia de una segregación sexual de las ocupaciones y acceso a cargos de decisión, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la presencia de la mujer en el trabajo informal, el desempleo y la precariedad del mismo” (citado en Medina et al., 2014:3).

Por último, en el apartado 1.4 se discuten de manera breve algunos estudios que analizan las diferencias entre la educación pública y la privada. A pesar de que no existe evidencia empírica de que la educación privada sea mejor que la pública, sí tiene un impacto en el nivel de salarios y calidad de empleo al que acceden los trabajadores con estudios en instituciones privadas, ya que existe una predisposición de los empleadores a favorecer a este tipo de trabajadores en perjuicio de aquellos que presentan estudios en escuelas públicas.

Con base en lo anterior, el entendimiento de las razones y factores que inciden en la diferencia salarial entre mujeres y hombres es uno de los trabajos fundamentales para poder diseñar e implementar de manera eficiente políticas públicas orientadas al abatimiento de la discriminación salarial de género en cuestiones laborales. Si el hombre no utiliza todo su potencial en el trabajo, la mujer representa en mayor medida una mano de obra tan importante que daría resultados importantes para la disminución de la pobreza (DBSGE, 2013; Del Río y Canto, 2004). Desde hace tiempo México se ha encontrado inmerso en una dinámica encausada a promover la igualdad de género con resultados favorables. Sin embargo, queda un buen camino por recorrer. El siguiente capítulo intentará mostrar cuál es ese camino que habrá de ir avanzando y construyendo.

Capítulo II. Evidencia Empírica en México

2.1. Contexto sobre la discriminación en México

Desde hace muchos años, el gobierno mexicano ha implementado modelos de equidad de género en prácticamente todos los ámbitos de la vida, así como políticas públicas que fomentan la igualdad y castigan la discriminación. La *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre hombres y mujeres*, el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidad y no Discriminación contra las mujeres*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007), la *Ley General para igualdad entre mujeres y hombres* (2006), o el *Consejo Nacional para prevenir la Discriminación* (CONAPRED, órgano creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del 2003) son algunos de los esfuerzos realizados para abatir la desigualdad y discriminación latente en México. También, en sustitución del programa oportunidades, el programa “*Prospera: Programa de Inclusión Social*” agrega rubros como la educación, la colocación laboral y el acceso prioritario a los programas de producción, en la búsqueda por abatir la pobreza y generar una mayor inclusión para grupos vulnerables, como las mujeres en zonas rurales. Asimismo, con la reforma educativa impulsada al inicio del sexenio del Presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018), el gobierno mexicano pretende mejorar el acceso a la formación técnica y capacitación laboral que incidirá en la reducción de la discriminación hacia grupos con menores ingresos y capacidades.

De acuerdo al *Reporte sobre la discriminación en México 2012* (CONAPRED, 2012), la discriminación en México:

“tiene múltiples y complejos orígenes y expresiones que es necesario conocer a fondo para enfrentarla más eficazmente. Si persiste la discriminación es porque está muy enraizada en las estructuras sociales, políticas, económicas, culturales, jurídicas, estéticas, etc., y eso exige conocer, visibilizar, mapear, graficar y relacionar esas estructuras, para dimensionar la magnitud de los problemas alrededor de la discriminación, desentrañar la trama de sus interrelaciones y así poder

contar con herramientas idóneas para diseñar y definir políticas públicas incluyentes que atajen efectivamente las injusticias de la exclusión” (p.10)

Según este reporte, las características que determinan la discriminación salarial a las mujeres son: la edad, estado civil, el ser o no jefa de familia, el número de hijos y la escolaridad. Además, a estos factores se le suma la realidad laboral en México con un enfoque androcéntrico, el cual supone que las mujeres están más aptas para labores de menor exigencia física, lo cual propicia a concentrarse en actividades de menor calificación y como una extensión del trabajo en hogares, tales como: enfermeras, azafatas, cuidadoras, etcétera.

De esta manera, “los hombres son primordialmente empleadores en lo alto de la pirámide y, por el contrario, las mujeres se encuentran en su mayoría en el grupo más bajo, el de trabajadoras en la maquila o en el hogar. Este grupo también recibe menores ingresos en promedio” (Cardero y Espinosa, 2010; citado en CONAPRED, 2012:36). Por lo tanto, si visualizamos el promedio de salarios en lo alto de una tabla, los ingresos superiores corresponderían principalmente a hombres, que a su vez en su mayoría serían empleadores en las empresas. Por el contrario, al final de la tabla, con los salarios más bajos, se encontrarían las mujeres, que en su mayoría tienen a trabajar en empleos informales con paga, o en trabajos de maquila y/u hogares (CONAPRED, 2012). Este fenómeno se explica por lo que la literatura llama “techo de cristal”, lo cual supone que en lugar de que las mujeres suban en estructuras laborales o en cargos de mayores responsabilidades y mejores pagados, se estancan en la estructura laboral (CONAPRED, 2018)¹⁶.

El tema resulta de gran relevancia al revisar los porcentajes en que las mujeres aportan al mercado de trabajo y al crecimiento económico. De 1970 a 2010 la participación económica de las mujeres pasó del 19% al 42.5%. Considerando únicamente el periodo

¹⁶ De acuerdo a la OCDE (2017a), menos del 10% de las mujeres ocupan de cargos de niveles superiores o directivos en México, que es un porcentaje muy bajo en relación con los países miembros de la OCDE. Según su análisis, la participación de las mujeres y hombres de entre 25 y 45 años en la fuerza laboral que ha mostrado un incremento del año 1990 en poco menos del 40% hasta más del 50% para el año 2015, es mucho menor a la tasa de participación de los hombres, que para los mismos periodos paso de porcentajes cercanos al 98% a un 93% aproximadamente. Sobre la comparación entre México y algunos países de la OCDE respecto al porcentaje de mujeres en cargos directivos, en México era de casi el 7%, cuando países como España, Estados Unidos y Canadá reflejaban entre 13% y 14%.

entre 1990 y 2000, la tasa de participación de las mujeres pasó de 19.6% a 29.9%, lo que significa que para 2000, ya había 10.7 millones de mujeres en el mercado laboral. (CONAPRED, 2012). Además de este incremento observado, existe una tendencia positiva de que las mujeres permanecen por más años en la población económicamente activa debido principalmente al incremento en el acceso de las mujeres al sistema educativo, una mejor percepción social de las actividades que realizan las mujeres en comparación con las realizadas por los hombres, así como también, a una disminución de las tasas de fecundidad de las mujeres en el grupo de edad entre 30 y 49 años (CONAPRED, 2012).

Por su parte, el estudio “Brecha Salarial por Género” (BSG, 2013) publicado por el Senado de la República en México, menciona que “los trabajadores deben ganar igual paga por trabajo de igual valor en términos de calidad de vida material por razones obvias de justicia social, pero también, e igualmente importante, por razones de sostenimiento global económico, ambiental y social” (p. 6)¹⁷. Desafortunadamente, el contexto permite asegurar que, en realidad, las mujeres sufren discriminación en temas salariales, lo que ha llevado a precariedad laboral y salarial y una gran desigualdad (BSG, 2013). De acuerdo al estudio, existen 5 factores que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres y que no contemplan el tema educativo:

- “1.- Las mujeres suelen trabajar menos jornadas de tiempo completo, ya que esto facilita la combinación de responsabilidades entre trabajo y familia, aunque esto repercute en su carrera a largo plazo y en sus expectativas de ingreso.
 - 2.- Por lo general, trabajan en ocupaciones peor pagadas;
 - 3.- Muchas veces, trabajan sin retribución;
 - 4.- El tener hijos y envejecer afecta el patrón de trabajo de las mujeres y con ello, sus ingresos, y
 - 5.- Las mujeres siguen llevando la carga de las responsabilidades domésticas y de la familia, aun cuando trabajan de tiempo completo”.
- (p.9)

¹⁷ En el mismo sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 23, apartado 2 que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Dado estos factores, el estudio muestra que para 2010, las mujeres ganaban 16% menos en promedio respecto al salario de los hombres en trabajos formales¹⁸. Además, considerando el factor de maternidad, las mujeres con hijos ganan mucho menos que los hombres y que las mujeres sin hijos¹⁹. Sobre este último factor, la OCDE (2017a) ve como una de las principales dificultades de las mujeres para insertarse en la fuerza laboral, los tiempos que las mujeres tienen para combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, ya que las mujeres invierten 4 horas más que los hombres por día en trabajos no remunerados/domésticos. Por ello, la OCDE insiste en ampliar la cobertura y los horarios de servicio de las guarderías públicas, que permitirá a las mujeres insertarse en el mercado laboral.

“La participación laboral de las madres es especialmente baja debido en parte a la falta de educación inicial asequible y de calidad, sobre todo para los niños menores de tres años de edad. La educación inicial y las guarderías contribuyen a aumentar la participación de las mujeres en el campo laboral” (p.34).

Siguiendo en la tarea de situar el contexto de la realidad mexicana respecto a los niveles de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, los datos que ofrece la OCDE muestran un margen importante por mejorar. Según la OCDE (2017a), realizando una comparación entre las tasas de empleo y el porcentaje de personas con nivel de educación media superior entre México y el promedio de los países miembros de la organización, notamos las grandes brechas que existen en ambos rubros. Por un lado, la tasa de empleo para mujeres en México para 2016 era de 44%, contra un 50% del promedio de la OCDE. Por otro, mientras en México sólo un 31% de las mujeres contaban con ese nivel de estudios, el promedio de la OCDE era de más del doble (76%). En este

¹⁸ Según el estudio, México es uno de los países latinoamericanos con los salarios más bajos respecto a su desarrollo, situándolo incluso debajo de países con Índices de Desarrollo Humano (IDH) menores, tales como: Guatemala, El Salvador, Honduras y República Dominicana.

¹⁹ De acuerdo a la OCDE (2017a), las mujeres “mexicanas aún ganan 16.7% menos en promedio que los hombres lo que en parte es el resultado de las interrupciones en la carrera profesional de las mujeres, la segregación ocupacional y sectorial en trabajos informales mal pagados, los efectos de las barreras laborales, las preferencias, limitaciones, diferencias en horas laborales remuneradas o no remuneradas y la discriminación en la contratación y los ascensos” (p. 33).

sentido, de acuerdo a la OCDE, si bien la participación de la mujer se ha ido incrementando en las últimas décadas, esta participación sigue siendo menor que el promedio de la OCDE en las mujeres.

En la publicación “Desigualdad de Género en el Trabajo” 2008 (INMUJERES, 2008) editado por el Instituto Nacional de las Mujeres encontramos datos importantes sobre el peso de la mujer en el ámbito laboral. En la década anterior (1996-2007), sobre la población de 14 años y más, los hombres pasaron de una participación activa en la economía de 82.1% a 78.2%, mientras que las mujeres pasaron de 36.5% a 41.4%. Los hombres presentan una caída en la proporción de la participación laboral de 3.9 puntos, mientras que las mujeres presentaron un aumento de 4.9 puntos. A pesar del incremento de la participación de la mujer, la realidad es que para el 2007 los hombres participaban un 36.8% más que las mujeres. La situación en estados como Chiapas la situación era todavía más difícil para las mujeres, pues apenas llegaban a un 30.8% de participación. Quintana Roo, que mostraba las tasas más altas de participación de hombres y mujeres, arrojaba una diferencia de 32.9% a favor de los hombres. Es importante tomar en cuenta que del total de las mujeres y hombres que se encontraban trabajando ese año, un 10.4% y 5% respectivamente, lo hacían sin paga. Sobre el trabajo remunerado, para el 2007 más de la mitad de las mujeres con trabajo percibían solamente 2 salarios mínimos, mientras que en los hombres ese porcentaje era de sólo 32.3%. Según el estudio, eso es “debido al desequilibrio que implica la responsabilidad del cuidado de hijas e hijos y el trabajo doméstico, en comparación con los hombres, situación que contribuye a la segregación de las mujeres en la posición que ocupan en el trabajo” (p.6).

Otro dato que muestra este estudio es que la distribución porcentual de horas por semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a actividades domésticas era muy desfavorable para las mujeres. Ellas invertían en trabajo doméstico un 76.9%, frente a sólo un 21.3% de los hombres (INMUJERES, 2008). Asimismo, de la población general que se encuentra económicamente inactiva pero además no disponible para trabajar, más de tres cuartas partes eran mujeres en 2007. Ello implica que, aunque esas mujeres recibieran una oferta de empleo no lo aceptarían porque no podían. Eso es un claro reflejo del porcentaje tan alto en horas que las mujeres disponen para labores domésticas y el cuidado

de las y los hijos. Por lo anterior, la economía mexicana aún no se encuentra en la dinámica de aprovechamiento de bono demográfico que las mujeres suponen. Según (Martínez, Miller y Saad, 2013), durante el periodo 1980-2010, la incorporación de las mujeres al trabajo formal remunerado aportó únicamente el 0.5% del PIB, contribución esperada para el periodo 2010-2040. Lo anterior se debe en parte a que 63 de cada 100 personas que dedican tiempo al trabajo en el hogar no remunerado son mujeres (INEGI, 2015a). En este sentido, si consideramos el valor del trabajo no remunerado del hogar y de cuidados, equivalente al 24.2% del Producto Interno Bruto del país, las mujeres aportan tres cuartas partes del valor total (INEGI, 2015b).

Con base en lo anterior, los datos que presenta la OCDE en el estudio “Construir un México Inclusivo” (OCDE 2017b) confirma el avance que México ha tenido en las últimas dos décadas para garantizar la igualdad de género, así como la influencia cada vez más creciente de las mujeres en la economía. Más importante, ofrece argumentos y datos a considerar sobre la importancia de la igualdad de género.

De acuerdo al estudio, aunque los logros educativos de las mujeres se equiparan con los de los hombres, apenas un 47% de las mujeres en edad productiva son parte del mercado laboral, cuando el promedio de los mexicanos es de 82%, recalcando que casi un 60% de ese porcentaje lo hace en el mercado informal, que se traduce en poca paga, el no contar con protección social y otros derechos laborales y quedar inmersas en el círculo de la pobreza. Prueba de ello es que un 35% de mujeres jóvenes ni estudian ni trabajan ni se capacitan (las llamadas *ninis*), teniendo cuatro veces más probabilidades de estar en ese entorno que los hombres.

Esa desigualdad tiene un alto costo para la economía nacional, pues la OCDE (2017b) supone que:

“si se reduce a la mitad la brecha de género respecto a la participación en la fuerza de trabajo entre personas de 15 a 74 años para 2040, se añadirían potencialmente 0.16 puntos porcentuales a la tasa anual promedio proyectada de crecimiento en el PIB per cápita para el periodo 2013-2040, incrementando la tasa promedio proyectada a 2.46% anual”. (p.20)

2.2. Estudios sobre diferencias salariales por género en México

Con la intención de establecer el peso y la interacción de factores que determinan el nivel de ingreso por hora para hombres y mujeres en el año 2007, INMUJERES (2008) generó 3 modelos de regresión que arrojan datos de acuerdo a lo esperado. Primero, sobre el impacto de la *variable edad*, resultó que, entre los hombres, conforme aumenta la edad se incrementa la posibilidad de obtener un mayor ingreso respecto a otros hombres y por supuesto, respecto de las mujeres. En las mujeres esta variable no tiene la misma tendencia, pues a partir de los 25 parecería que las posibilidades de las mujeres a obtener mayores ingresos son mucho menores. Una vez que en uno de los modelos se controlaron las variables que impactan el ingreso como la edad, el nivel educativo, estado civil, lugar de residencia, sector económico, entre otros, la *variable sexo* indicó que las mujeres tienen en promedio un salario 14% menor que el de los hombres. Segundo, respecto a la variable *lugar de residencia*, esta también mostró una influencia negativa para las mujeres. La diferencia de ingreso entre el ámbito urbano y el rural es de 29% a favor del área urbana. Además, los hombres ganan más en el área urbana que en el área rural por un 24%. En las mujeres esa diferencia es del 35%. Tercero, la *variable años de escolaridad* mostró una relación positiva, ya que refleja que entre más educación tiene el trabajador, cada año adicional de educación incrementa su ingreso. Los modelos generados para la publicación sostienen que las mujeres se encuentran en desventaja salarial frente a los hombres aun cuando se habla de los mismos sectores de trabajo, ocupaciones y mismos niveles de escolaridad.

El estudio de Lila del Razo Martínez (2003) coincide en que la brecha salarial se ha incrementado a partir de 1987, sea en trabajos de medio tiempo o tiempo completo. Al año 2000 la mujer percibía un 22% menos que el hombre, a pesar que en el mismo periodo la participación de la mujer incrementó 8%, llegando a ocupar hasta el 50.6% de los trabajos en el sector servicios (que son los peor pagados). La aportación de la mujer en el mercado laboral, según Martínez (2003), pasó de sólo el 13.1% en 1950, hasta un 34.5% al año 2000. Es decir, la importancia de la mujer en el empleo incrementó 1.6 veces respecto al inicio. Para el mismo año, según Martínez, 2003, 77% de los hombres y 36% de las mujeres participaban en la actividad económica. Las mujeres con participación

económica más elevada eran las de edades de 35 a 44 años, con una participación del 48% en promedio. La autora también encuentra una relación importante respecto al interés de la mujer en trabajar o no hacer (o en su necesidad o no necesidad de contar con ingresos), pues las mujeres divorciadas y separadas tienen los mayores porcentajes en cuanto a encontrarse económicamente activas, con un 70.15% entre los dos perfiles en promedio. Mientras que las mujeres casadas y en unión libre apenas promedian un 32.3%. “El tener una pareja con quien compartir el sustento familiar incentiva a la mujer a dejar de trabajar, mientras que la mujer separada, divorciada o soltera se ve obligada a participar más activamente en el mercado laboral” (Martínez, 2003:10)

Sobre los niveles de participación en el mercado de trabajo midiendo el grado de escolaridad, los datos coinciden con los datos de otros años que indican lo mismo. Al año 2000, las mujeres contaban con un promedio de escolaridad de 7.3 años, muy superior al observado treinta años antes, periodo en el cual el promedio de escolaridad apenas rebasaba los 3 años. Además, en el año 2000, solamente el 11.5% de la población femenina de más de 15 años era analfabeta. Martínez (2003) encontró que las mujeres tuvieron un mayor nivel de educación que los hombres, que al final sí se relacionó con la posibilidad de mayores oportunidades para encontrar trabajo. De ese modo, en el 2000, las mujeres con estudios de hasta secundaria tuvieron una participación del 29% en promedio, incrementándose hasta el 45.7% con estudios de más de secundaria completa.

Martínez (2003) concluye que más de la mitad de las diferencias salariales entre los hombres y mujeres es explicada por las diferencias en capital humano, aunque no ofrece explicación sobre el resto de la diferencia en los salarios, que además va incrementando en el paso del tiempo. Esto implica que, aunque las mujeres han ido acercándose a los niveles de capital humano que tienen los hombres (tomando en cuenta un promedio de todos), “al estudiar las estructuras de mercado para la fijación de salarios éstas tuvieron un cambio tal que reforzó la diferencia en el pago entre hombres y mujeres, aumentando la brecha salarial” (Martínez, 2003:36)

La investigación de Martínez y Acevedo (2004) expresa una ecuación en la que la diferencia de los ingresos promedio entre hombres y mujeres depende de las dotaciones de capital humano y a la concentración de actividades que cada uno desempeña, a la

segregación y a los efectos de la discriminación. Los autores descomponen la brecha de ingreso en el área urbana y rural para el año 2000, utilizando ecuaciones tipo Mincer para medir la diferencia en los salarios que no se explican por la teoría de capital humano o por determinantes de la demanda laboral. En general, para el año 2000, los autores encuentran que la discriminación existe en áreas rurales y urbanas, pero esta es mayor en el área rural, pues en la urbana suponen una creciente participación de la mujer por contar con mayor nivel académico, que ayuda a la disminución de la brecha salarial. En áreas rurales las mujeres perciben salarios mucho menores que los hombres, siendo el trabajo como vendedoras uno de los más comunes. También, la mujer casada sufre mayor discriminación en área rural que en áreas urbanas, pues argumentan que para la mujer no casada el entorno familiar no entra en conflicto con su trabajo.

Las recomendaciones de Martínez y Acevedo (2004) van más en el camino de estimular el empleo y los salarios en donde predominan las mujeres, y no en legislar para que se busque la igualdad en los trabajos y salarios ya que, al analizar los ingresos percibidos por hombres y mujeres en los mismos trabajos, las diferencias son cada vez más pequeñas. La brecha salarial se agranda porque las mujeres ocupan puestos de menor calificación por ser discriminadas. Es decir, que los autores abogan por “favorecer *un mismo salario para los trabajos de igual valor*, en lugar de promover *un mismo salario para los mismos trabajos*, ya que los trabajos feminizados son trabajos subvalorados” (p.70)

Jorge Mendoza Cota y Karina García Bermúdez (2009) analizan la brecha salarial para el año 2006 utilizando el método Oaxaca-Blinder (1973). Los autores encuentran que, debido a la discriminación salarial, las mujeres perciben en promedio un 12.4% menos salario que los hombres. Su trabajo es interesante, porque además analiza la diferencia salarial por regiones del país y los resultados coinciden con hipótesis planteadas en distintos trabajos respecto a las condiciones que inciden en mayor medida sobre la discriminación, como es la pobreza. La hipótesis es que, a mayor pobreza o rezago, mayor desigualdad y discriminación. En México se ha concluido que la región más pobre del país es la del sur, seguido de la zona centro y norte en cuanto a desarrollo y menor rezago. El análisis de Mendoza y García va en la misma dirección, pues en la zona norte se

encontró una diferencia salarial de sólo un 7%, mientras que en el centro fue de 11.2% y en la zona sur de 18.3%.

Al analizar las variables determinantes de discriminación salarial, los autores encontraron mediciones que coinciden con otros estudios que miden la brecha. Sobre la variable educación, las mujeres presentaron más años promedio de escolaridad, 11.1 años frente a 9.7 de los hombres. En cuanto a la variable ingresos, el promedio para los hombres fue de \$19,892 pesos, frente a los \$14,657 pesos de las mujeres. Al considerar el salario tomando en cuenta la variable profesión, los hombres también tuvieron ventaja sobre las mujeres cuando tienen estudios de licenciatura, al percibir en promedio \$20,045 pesos en comparación a los \$14,990 que perciben las mujeres. Sin importar el estado civil, los hombres tienen un ingreso mayor, rebasando el salario de las mujeres por más de \$5,000 pesos cuando estos son casados, y por más de \$5,500 cuando son solteros.

Eva Gómez y Raymundo Campos (2013) ofrecen datos de la evolución de la brecha salarial y dan un panorama general sobre la discriminación en México. De 56 países medidos en 2005 en cuestiones de igualdad de género, México se encontraba en la posición número 52, solo por arriba de países como India, Jordania y Egipto. De los países analizados pertenecientes a América Latina, México ocupaba el último lugar. Los autores argumentan que la participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo se encuentra en las más bajas de la región y el mundo, a pesar del incremento tan significativo que ha tenido esa participación de 1990 a 2010. Los resultados de su trabajo arrojan que la brecha salarial era de 20% para el año 1990, de 27% en 2000 y de 25% en 2010.

El trabajo de Reyna E. Rodríguez-Pérez y David Castro Lugo (2014) analiza la brecha y la discriminación en México empleando la descomposición Oaxaca-Blinder. Sus resultados indican que más del 85% de esas desigualdades son explicadas por la discriminación, que define “como un fenómeno en el que la mujer es remunerada de forma diferente a causa de prejuicios y no por su productividad” (p. 656). Para los años de su análisis (2000-2004) encontró que la diferencia salarial a favor de los hombres convergía en un 20%.

Rodríguez y Castro (2014) coinciden en que la brecha salarial y la discriminación laboral en México se han ido acortando en las últimas décadas, aunque sigue presente. Entre los factores que los autores señalan como variables que influyen en la brecha salarial son: “mayor nivel de educación femenino, incrementos en la productividad doméstica, reducción del número de hijos, creciente sustitución de bienes y servicios elaborados en el hogar por el mercado, (...) cambios culturales, (...) etcétera”. (p.668)

Por último, el estudio de Medina et al. (2014) realizado en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez durante octubre de 2014 muestra resultados de acuerdo a lo esperado respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres. A pesar de tener la limitación importante del tamaño de la muestra (misma que los autores mencionan), los resultados son importantes por la muestra en sí misma: estudiantes universitarios. Los estudiantes participantes en el estudio perciben discriminación en las prestaciones económicas (39.3%) y en las oportunidades de desarrollo (36.1%), y además acusan un hostigamiento sexual de compañeros (67.2%) y superiores (65.0%). Medina et al. (2014) recomiendan que “cuando los directivos implementan modelos de equidad de género deben asegurarse que se están reduciendo las actividades de discriminación por género (...) en el sueldo, en prestaciones otorgadas y (...) oportunidades de desarrollo” (p. 12).

De acuerdo con los estudios presentados en este apartado, México no presenta excepciones ni datos atípicos sobre la discriminación laboral y salarial que sufren las mujeres en comparación con los hombres. La evidencia muestra que a pesar de que la participación laboral de la mujer ha aumentado en los últimos años, la discriminación salarial sigue presente. Según los datos, el nivel de estudios tiene un impacto positivo en el nivel de ingresos que tiene las mujeres (INMUJERES, 2008; Martínez, 2003; Martínez y Acevedo, 2004; Mendoza y García, 2009; Rodríguez y Castro, 2014). Además, el área urbana o rural tiene impacto en el nivel de discriminación. De acuerdo a Martínez y Acevedo (2004), las mujeres sufren menor discriminación en el área urbana en comparación con la rural. De manera similar, Mendoza y García (2009) encuentran evidencia de que la región del país tiene impacto en el nivel de discriminación, ya que, de acuerdo a los autores, mayor pobreza o rezago, mayor desigualdad y discriminación. En este sentido, los autores muestran que la zona sur es la región con el mayor nivel de

discriminación. Por último, los estudios presentados en este apartado mostraron evidencia que variables como edad, estado civil, ocupación y número de hijos, determinan el nivel de salario y de discriminación que sufren las mujeres.

2.3. Evolución y percepciones sobre la educación pública y privada en México

Respecto a las ideas presentadas en el capítulo anterior respecto a la percepción de que la educación privada ofrece mejor formación que la educación pública, es importante hacer un acercamiento a esas ideas pero en el contexto en México. Este acercamiento es obligado, pues el trabajo pretende mostrar evidencia sobre el impacto que tiene en la brecha salarial entre hombres y mujeres el contar con estudios en instituciones públicas y privadas.

En el apartado 1.3 se ofrecieron percepciones sobre las “ventajas” que supone el estudiar en una institución privada en comparación a una pública. Siguiendo con ese planteamiento, este apartado ofrece percepciones que se suman a las descritas anteriormente, y además, presenta el panorama general que se presenta entre la oferta de la educación pública frente a la privada, así como sus perspectivas en futuro cercano.

Un factor más que influye en la percepción de que las escuelas privadas ofrecen mejor educación que las escuelas públicas es el del capital cultural, que en realidad nada tiene que ver con la oferta educativa de cada uno de los institutos, pero sí con el futuro inmediato al que se pueden enfrentar sus egresados y/o estudiantes. Pierre Bourdieu (1979) desarrolló el concepto de capital cultural para analizar las diferencias en los resultados y desempeño educativo que no se explican por las diferencias económicas. Dicho capital supone que esas diferencias entre los estudiantes se explican midiendo los niveles de educación formal alcanzados por los padres, que implica que, dado que en México los niveles socioeconómicos más altos cuentan con mayores niveles de escolaridad frente a niveles socioeconómicos más bajos, los estudiantes de universidades privadas contarán en promedio con mayor desempeño educativo y oportunidades laborales a futuro.

El trabajo de Ana Pereyra (2007) analiza los niveles básicos de educación en México y su impacto en los niveles de escolaridad a nivel superior que se observan en el agregado.

Su trabajo ofrece datos importantes sobre los perfiles de cada uno de los grupos de estudiantes: los que asisten a escuelas públicas y los que asisten en escuelas privadas. A pesar de que los datos de esa investigación se centran en los niveles básicos de educación, son relevantes dado que uno de esos dos grupos ofrece el perfil ideal para sufrir discriminación y que además, se va trasladando a niveles educativos superiores. Lo es también por la idea central del trabajo, que supone mayor discriminación cuando se asiste a escuelas públicas y no a escuelas privadas.

Para el año 2006, el 34% de los alumnos que asistían a escuelas públicas en educación primaria pertenecían a los 3 deciles con menores ingresos, frente a solo un 9% que pertenecen a esos deciles y estudian en escuelas privadas. Las escuelas públicas absorben en mayoría a estudiantes que provienen de lugares pobres y ocurre lo contrario con las escuelas privadas. Esa relación de ingresos se traslada al nivel educativo que tienen los hogares catalogados como pobres o no pobres, así como a las decisiones que toman los padres respecto a enviar a los hijos a escuelas públicas o privadas. El 70% de los alumnos del sector privado en nivel secundaria provienen de hogares en donde uno de los padres superó o terminó ese nivel de estudios. Para los que asisten al sector público, solamente el 30% tiene esa condición.

Pereyra (2007) encontró que existen altas diferencias sociales en nivel primaria y en nivel secundaria. Sostiene que México es un país que tiene grandes disparidades sociales entre los estudiantes del sector público y los del sector privado en esos niveles, que terminan por influir en las tasas de escolaridad y de empleo cuando los jóvenes buscan ser parte del mercado laboral.

El estudio de la OCDE (2017b) plantea un éxito parcial de la escolarización en México. Si bien se ha cerrado la brecha educativa en educación primaria, secundaria y superior, México sigue teniendo una de las tasas más altas de deserción de los países miembros de la organización en nivel medio superior y son las mujeres las que llenan gran parte del porcentaje que se pierde al pasar de educación secundaria al siguiente nivel.

Respecto al impacto que tienen niveles de educación superiores (brecha educativa) sobre la brecha salarial, es una realidad que la educación superior en México tiene alcances y

perfiles para cada uno de los estratos sociales. Esta idea se refiere a que desde su concepción, tanto la educación pública como privada fueron diseñadas acorde a las necesidades de la sociedad y más importante, a las posibilidades económicas de sus habitantes. Por su parte, la educación pública habría de ser aquella al alcance de todos. Forma parte del esfuerzo del estado para brindar a sus habitantes las herramientas necesarias para combatir la ignorancia y tener la capacidad de entender la realidad y las problemáticas que le rodean. Desafortunadamente el estado no ha sido capaz de ofertar el número suficiente de espacios para que los estudiantes se especialicen en sus aptitudes, incrementen su productividad y especialización en el trabajo, que es precisamente el objetivo de la educación superior.

Sin embargo, dada la creciente demanda por educación superior, hoy muchos jóvenes mexicanos estudian en escuelas privadas. De ese contexto se desprende la existencia de la educación privada, de un esfuerzo por acercar a todos los estudiantes la posibilidad de especializarse y aprender las herramientas necesarias para el entorno laboral.

Esta percepción sobre las diferencias entre el tipo de educación no estará nunca completa si no se analiza el impacto que tiene el quehacer político en la educación. No es de asombrar que muchas de las universidades autónomas estatales son víctimas de las decisiones de políticos estatales que la ven como botín político. Financieramente hablando, dichas universidades son saqueadas y suelen formar parte de una pirámide de prioridades de un grupo de personas, cuando habrían de ser garantía de autonomía y de oferta educativa sin tinte alguno más que el educativo. Tampoco asombra que las escuelas públicas estén sobrepobladas y no se cuenten con los recursos financieros suficientes para hacer frente al reto de ofrecer educación de calidad y con profesores capacitados y comprometidos con el trabajo. Por el contrario, las universidades privadas tienen incentivos hacia los catedráticos para que ejerzan su labor de forma seria, puntual y calificada, si no se actualizan o faltan a clases, son despedidos, así de simple.

Este par de ejemplos llevan, sin contar con la evidencia medible y comprobable sobre la calidad, a que se tengan percepciones negativas sobre la educación pública, tanto a nivel social como laboral.

Si bien no existen pruebas medibles de que la educación privada es mejor a la pública, para fines del presente trabajo en realidad no importa el tener evidencia empírica sobre qué educación es mejor, es suficiente con probar que existe discriminación para los trabajadores que estudiaron en escuelas públicas y que dicho componente, es mayor en contra de las mujeres. El estereotipo de universidad privada existe: mejor infraestructura, mejor equipamiento, involucramiento de los padres en la educación de los hijos (debido a que esa educación es muy costosa y en la mayoría de los casos ellos la pagan), mejores profesores y mejores estudiantes. Esa mezcla de factores conduce de manera natural a un contexto de discriminación a los grupos de estudiantes de escuelas públicas, pues en “teoría” son aquellos con menor nivel de ingreso y menos reconocimiento social y empresarial sobre su *alma máter*.

Para poner aún más en contexto el impacto que tiene la educación superior, es importante conocer un poco más sobre la situación que predomina en la educación superior pública y privada en México, pues el trabajo gira en torno a sostener que la diferencia entre recibir una educación pública o privada impacta sobre el nivel salarial que hombres y mujeres perciben, ya en capítulos siguientes se desarrollará el modelo que responderá dicha hipótesis.

Como resultado de las percepciones de que la educación privada es “mejor” y ofrece mejores alternativas laborales a futuro, se ha incrementado la demanda de parte de los estudiantes para acceder a centros privados, aun cuando no tienen la capacidad financiera para acceder a esa educación. Esto implica que los mismos estudiantes muestran comportamientos que le dan a la educación privada ventaja sobre la pública, pues los alumnos buscan acceder a esa educación aun cuando no cuentan con los recursos económicos. Con datos de la ENAES, Suárez (2012) indica que para el periodo 2008-2009, solamente el 58.5% de la matrícula en escuelas privadas estudiaba en ellas sin ningún tipo de beca, incentivo o apoyo económico. También, según datos del ENAES, el 40% de los estudiantes que dejaron de estudiar uno o más periodos escolares, lo hicieron por “problemas económicos” o la “necesidad de trabajar”. Se puede observar que los esfuerzos de la educación privada por poner al alcance su oferta educativa, son

importantes, y que la educación pública ya no es tan demandada o al menos muestra una baja sensible.

Como se esperaría del crecimiento de la oferta de educativa en México según los argumentos anteriores, Adrián Acosta (2005) indica que de 1988 al año 2003 se notó un incremento sostenido de la matrícula de estudiantes para las universidades privadas, creciendo un total de 528% frente a sólo el 40% en las universidades públicas. Para el autor, uno de los motores del crecimiento en matrícula y número de universidades privadas fue la incorporación de las mujeres en programas de licenciatura. En 1980, del total de los estudiantes en universidades privadas solamente un tercio lo representaban las mujeres. En 2003 llegó a más de la mitad. Es importante destacar que igual como ocurre en el mercado laboral, en la educación también existe una segregación educativa, pues Acosta (2005) encontró que las mujeres demandan en mayor medida las carreras de áreas de la educación, salud, humanidades y administrativas. De acuerdo a los datos de Acosta (2005), de 1980 a 2003, los porcentajes de alumnos inscritos en universidades privadas pasó de 1980 y un 36% para las mujeres hasta un 51% para 2003. En los hombres, la relación fue a la inversa, pasando de un 66% a un 49% en los mismos años. Respecto al total de universidades privadas y públicas también de 1980 al año 2003, el número pasó de poco más de 100 hasta las casi 800 universidades privadas, frente a un número inicial casi igual hasta las 320 universidades para el sector público.

A pesar de los datos anteriores respecto al incremento tan desigual de estas dos ofertas educativas a nivel superior, es de notar que la educación privada a nivel superior apenas cubría para el 2003 un 6.3% de la demanda, mientras la oferta pública alcanzaba el 13%, es decir, más del doble (Acosta, 2005).

En una conferencia²⁰, el Dr. Romualdo López Zárate (2013) resalta que de 1994 a 2013, la matrícula de universidades privadas incrementó en 230% y la de universidades públicas sólo un 118%. Esos datos por obvias razones impactaron en el crecimiento de la plantilla de profesores, con un 286% en las privadas frente a sólo 92% en las públicas. Lo anterior permite argumentar que no solamente los estudiantes han incrementado su demanda por

²⁰ Conferencia: "Aportes y reflexiones de la investigación para la equidad y mejora educativa". Guanajuato, 2013

estudios universitarios y que hoy existen canales para acceder a instituciones privadas aun cuando la escasez de recursos impere. La educación privada ha sufrido un incremento en su demanda en México y también el porcentaje de incremento de los profesores respecto a la matrícula. Al contrario, en las escuelas públicas priva un contexto de sobresaturación en aulas, componente que diversos estudios contemplan como un factor importante para que la educación no sea personalizada y falle en su objetivo, pues generalmente es de menor calidad. En este sentido, la “percepción de la calidad educativa” es un elemento que incide en las posibilidades de acceder a mejores puestos y salarios tanto para hombres como mujeres.

Resumiendo las realidades respecto al perfil y posibilidades que tienen los estudiantes de escuelas públicas frente a los de escuelas privadas, que abonan al incremento de la brecha salarial. Los estudiantes de escuelas públicas forman parte, en promedio, de hogares con menores niveles de ingreso y con padres con niveles de escolaridad inferiores, mientras que en la educación privada se coexiste con alumnos de extracción socioeconómica más alta, haciendo del “factor compañero” una realidad para conseguir trabajo y mejores salarios, al menos en México. El capital social y el capital cultural muestran entonces, mayores niveles en la oferta educativa del sector privado.

Dada la apertura de la educación privada hacia sectores más amplios, se incrementa la posibilidad de contar con niveles mayores de ingreso, pues las instituciones privadas tienen entre sus muros mayores disparidades y mayores distinciones de todo tipo entre sus estudiantes, que termina por ofertar calidad educativa, con organización y claridad en los objetivos y públicos a los que se dirige.

Por último, la influencia negativa que el quehacer político y los procesos electorales tienen sobre la educación pública, suman a la percepción de que ofrecen calidad educativa “menor” a la que ofrecen escuelas privadas.

Con lo anterior, podemos entonces decir que sí existe el contexto que propicia pensar que la educación privada ofrece una educación de mejor calidad que la educación pública, y en el caso que no es así, ofrece diferentes valoraciones que harían preferir a los estudiantes



y contratantes, estudiar en universidades privadas y contratar a egresados de dichas universidades, respectivamente.

Los capítulos siguientes habrán de probar que lo anterior ocurre, que el estudiar en escuela pública o privada tiene impacto en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

RESUMEN

En este capítulo se mostró que a pesar de los esfuerzos realizados por parte del gobierno en materia de prevención de la discriminación en contra de las mujeres a partir de distintas leyes entre la que destaca la Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a partir de la cual se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la discriminación en el mercado laboral en perjuicio de las mujeres, sigue siendo un tema pendiente en la política pública en México.

En el apartado 2.1. “Contexto de la discriminación en México” se analizaron las condiciones en las que trabajan las mujeres y su situación actual en el mercado laboral. Por un lado, se mostró que aun cuando las mujeres han incrementado su participación laboral en las últimas décadas (INMUJERES, 2008), la discriminación salarial sigue presente y está determinada por distintos factores tales como: edad, nivel de estudios, estado civil, número de hijos, entre otros (CONAPRED, 2012). Además, el fenómeno “techo de cristal” que impide a las mujeres acceder a mejores empleos y subir en la estructura laboral, impacta directamente en el nivel de salarios de las mujeres y a su vez, en la brecha salarial. Por otro lado, se argumentó que la estructura laboral en la cual existe una mayor proporción de las mujeres dedicada al trabajo doméstico no remunerado que reduce el número de horas laborales, así como el tipo de ocupación donde las mujeres trabajan en ocupaciones peor pagadas, aumentan aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres (BSG, 2013). En este sentido, aumentar las tasas de empleo y el nivel de educación en las mujeres, debe ser un objetivo permanente para lograr reducir la brecha (OCDE, 2017a).

En el apartado 2.2., se analizaron algunos estudios que se han realizado sobre el tema de discriminación salarial en México. Los hallazgos presentados muestran que, a pesar del incremento de la participación laboral de la mujer, todavía existe discriminación salarial, lo cual coincide con la evidencia internacional. Además, se mostró que las variables de edad, nivel educativo (INMUJERES, 2008), estado civil (Martínez, 2003), número de hijos y número de horas trabajadas (Rodríguez y Castro, 2014), tienen un impacto directo sobre la brecha salarial en México. Por su parte, factores como la estructura del mercado, tipo de ocupación, región urbana-rural (Martínez y Acevedo, 2004), grado de pobreza

(Mendoza y García, 2009) determinan la magnitud de la discriminación salarial que sufren las mujeres en el mercado laboral.

Por último, en el apartado 2.3., se discutió de manera breve la evolución y percepciones de la educación pública y privada en México. Se argumentó que si bien no existe evidencia empírica que determine qué tipo de educación es mejor, existe la percepción entre estudiantes y empleadores, que la educación privada es mejor. Esto genera que un grado de discriminación en perjuicio de quienes estudiaron en instituciones públicas y, por tanto, el nivel de salario que reciben se ve afectado de manera negativa.

Capítulo III. Marco Metodológico

Este capítulo explica la metodología utilizada para analizar la brecha salarial en México en sus dos componentes (explicado y no explicado), así como el impacto de la variable tipo de escuela en la proporción asociada a discriminación. Para realizar el análisis, se utiliza el Módulo de Educación, Capacitación y Empleo²¹ (MECE) del tercer trimestre de 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo²² (ENOE). La importancia de este módulo radica en la información que ofrece sobre las características de los trabajadores en términos de formación académica, experiencia y capacitación, lo cual permite realizar un análisis más profundo sobre el tema. Además, a diferencia de otras encuestas realizadas en otros trimestres y años, este trimestre en particular, contiene una pregunta específica que se refiere al tipo de escuela –pública o privada– a la que asistieron los trabajadores, variable relevante para poner a prueba la hipótesis del presente estudio.

3.1. Estrategia metodológica

A partir del método de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (1973), esta investigación tiene por objetivo analizar los factores que determinan la brecha salarial en México y el impacto del tipo de escuela a la que asisten las mujeres tanto en la magnitud de la brecha como en su proporción asociada a discriminación. La finalidad de este análisis consiste en identificar un área de oportunidad (educación privada) que permita en investigaciones posteriores, desarrollar, proponer e implementar políticas públicas enfocadas en combatir y reducir la discriminación salarial por género en México.

Numerosos estudios explican los determinantes de la brecha salarial de género en México, los cuales en su mayoría se han enfocado en analizar las características observables de los individuos: nivel educativo, experiencia u otros factores que tengan que ver con horas trabajadas o capacitación. Sin embargo, en ningún estudio se ha analizado el impacto que tiene tanto en la brecha salarial como en la proporción asociada a discriminación, el tipo de escuela a la que asistieron las mujeres, de ahí la relevancia de este estudio. En este

²¹ El MECE proporciona información sobre antecedentes educativos y laborales, de experiencia laboral y capacitación, información que no se encuentra en ninguna otra encuesta realizada por el INEGI, de ahí su importancia para el presente estudio.

²² La ENOE es una encuesta que ofrece información detallada del mercado laboral mexicano, así como el contexto sobre el cual los individuos ingresan a un empleo.

sentido, en esta investigación se analiza la brecha salarial no sólo desde el enfoque de las características observables de los trabajadores, sino también considerando el tipo de escuela. Por lo tanto, la medición de la brecha salarial entre hombres y mujeres será en función del tipo de escuela –pública o privada– con el objetivo de analizar el impacto que tiene esta variable en la magnitud de la brecha.

A partir de lo anterior, la hipótesis que se pone a prueba es que la brecha salarial entre hombres y mujeres y su componente asociado a discriminación, se reduce cuando las mujeres asisten a escuelas privadas y aumenta cuando asisten a escuelas públicas.

De esta manera, la estrategia metodológica para validar la hipótesis planteada en este estudio es la siguiente:

- 1) Primero, a partir de una función de ingresos de tipo Mincer (1974) ampliada, se realizará un modelo de regresión aplicando el método OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios, por sus siglas en inglés) con la finalidad de analizar la relación entre el logaritmo natural del ingreso (variable dependiente) y las variables relacionadas con el capital humano. Esta ecuación

$$\ln Y^i = \alpha + \beta^1 S^i + \beta^2 X^i + \beta^3 X^{2i} + \beta^4 G^i + \beta^5 A^i + \beta^6 O^i + \beta^7 H^i + \beta^8 T^i + \beta^9 C^i + \mu^P$$

Donde

$\ln Y$ = logaritmo natural del ingreso

S = educación

X = experiencia

X^2 = experiencia al cuadrado

G = género

A = edad

O = ocupación

H = número de horas trabajadas

T = tipo de escuela

C = capacitación

Lo que se busca con esta ecuación es medir el efecto que tienen las distintas características observables de los trabajadores sobre la distribución de los ingresos laborales. El

coeficiente de la variable de educación, representa la tasa de rendimiento del nivel educativo, es decir, el cambio porcentual del ingreso generado al pasar de un nivel a otro. La variable experiencia, a diferencia del cálculo que se hace en la literatura que consiste en tomar la edad de la persona menos los años de instrucción menos seis, en el presente estudio esta variable se calcula a partir de la edad que tiene el trabajador menos la edad a la cual inició a trabajar la persona. Si bien esta variable tampoco es 100% certera ya que el trabajador puede mentir o desconocer de manera exacta la edad a la cual inició a trabajar, se considera que este cálculo ofrece una aproximación más cercana a la realidad. La variable experiencia al cuadrado se incluye para captar los rendimientos decrecientes del capital humano. En estas variables se espera que los signos de los coeficientes sean positivos y negativos, respectivamente. La variable género mide la diferencia porcentual del ingreso entre ser mujer y hombre. El coeficiente de esta variable se espera que sea negativo, es decir, que ser mujer tiene un impacto negativo en el nivel de ingresos de los trabajadores. En cuanto a la variable edad, se espera que el coeficiente sea positivo. La variable ocupación se creó a partir de la clasificación del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), que permite ordenar las ocupaciones que desarrolla la población ocupada en México asegurando un manejo uniforme y comparable de los datos. La variable de número de horas trabajadas busca medir el cambio porcentual en el ingreso por cada hora trabajada. Se espera que el coeficiente sea positivo. En cuanto a la variable de tipo de escuela, se creó para medir el impacto de asistir a una escuela privada o una pública en el ingreso de los trabajadores. El coeficiente de esta variable se espera que sea negativo, es decir, que el ingreso disminuye cuando se estudia en escuelas pública y aumenta en privadas. Por último, la variable de capacitación es una variable dicotómica que se creó para analizar la diferencia salarial entre los trabajadores que declaran tener algún curso de capacitación durante su vida laboral, de las que no lo tienen. Se espera que el signo de su coeficiente sea positivo, ya que supone que los trabajadores que tienen capacitación son más productivos de los que no, y, por lo tanto, reciben un mayor salario.

- 2) Segundo, se calculará el modelo de descomposición salarial por género utilizando el método de Oaxaca-Blinder (1973) para obtener la proporción de la brecha explicada por características observables (variables del modelo OLS) y la

proporción asociada a discriminación. Los resultados de este modelo serán los parámetros de referencia sobre los cuales se compararán los resultados de los dos modelos siguientes que consideran, por un lado, a las mujeres que estudiaron en escuelas públicas y, por otro, a las mujeres que estudiaron en escuelas privadas.

- Modelo 1. Brecha salarial por sexo
- 3) Tercero, se calcularán dos modelos de descomposición salarial incluyendo el tipo de escuela a la que asistieron las mujeres: uno para mujeres que estudiaron en escuelas privadas y otro para mujeres que asistieron a escuelas públicas, para analizar el comportamiento de la brecha salarial al incluir esta variable en comparación con el primer modelo.
- Modelo 1.1. Brecha salarial por tipo de escuela para los hombres
 - Modelo 1.2. Brecha salarial por tipo de escuela para las mujeres

El primer modelo servirá para analizar e identificar la magnitud de la brecha salarial que existe por género descomponiéndola en sus componentes: la proporción que se explica por características observables y aquella asociada a discriminación. Los modelos 1.1 y 1.2 permitirán validar la hipótesis del impacto que tiene el tipo de escuela en la brecha salarial entre hombres y mujeres al analizar la descomposición considerando por un lado a las mujeres que asistieron a una escuela pública y por otro, a quienes asistieron a una escuela privada.

3.2. El método de descomposición salarial Oaxaca-Blinder (1973)

Los tres modelos de descomposición salarial mencionados anteriormente, emplean un método estadístico que está basado en una estrategia paramétrica para el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Este método permite descomponer las diferencias medias salariales que existen entre hombres y mujeres en dos componentes: el componente que se explica por las características observables de los trabajadores y el componente que no se explica por las variables del modelo y que se encuentra asociado a la discriminación.

El método de descomposición de la brecha salarial se realiza de la siguiente manera: en primer lugar, se estiman idénticas regresiones de ingreso para cada grupo (hombres y mujeres):

$$\ln W^P = \beta^P X^P + \mu^P$$

$$\ln W^Q = \beta^Q X^Q + \mu^Q$$

donde $\ln W^P$ y $\ln W^Q$, representan el logaritmo del ingreso del grupo P (*hombres*) y del grupo Q (*mujeres*), respectivamente; β^P y β^Q , son vectores de los coeficientes a ser estimados para cada grupo; X^P y X^Q , representan los vectores de las características observadas para cada grupo (edad, género, escolaridad, experiencia, capacitación, horas trabajadas, ocupación, tipo de escuela); y μ^P y μ^Q , corresponden al término de error de cada ecuación.

Luego de la estimación por mínimos cuadrados ordinarios, la diferencia de ingresos entre ambos grupos puede ser expresada del siguiente modo:

$$(\overline{\ln W^P} - \overline{\ln W^Q}) = \hat{\beta}^P \overline{X^P} - \hat{\beta}^Q \overline{X^Q} \quad (1)$$

A partir de distintas operaciones se llega a la siguiente ecuación que corresponde a la descomposición:

$$(\overline{\ln W^P} - \overline{\ln W^Q}) = \hat{\beta}^P (\overline{X^P} - \overline{X^Q}) + \overline{X^Q} (\hat{\beta}^P - \hat{\beta}^Q) \quad (2)$$

Esta última ecuación corresponde a la descomposición, desde el punto de vista de la estructura de ingresos del grupo P . Esto significa que el grupo que sufre discriminación es Q . El primer término del lado derecho corresponde al componente de la brecha salarial que se explica por las diferencias en las características observadas de los grupos estudiados y las variables explicativas incorporadas en el modelo. El segundo término del lado derecho de la ecuación es el componente que no puede ser explicado por las características observadas y que es asociado a discriminación. En este modelo se asume que, si no hubiera discriminación hacia el grupo Q , este tendría salarios similares a los del grupo P .

Para el desarrollo del modelo, es importante tener presente el sesgo de selección que proviene de tres fuentes: el primero se refiere a la proporción entre los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas frente a aquellos que estudiaron en escuelas públicas, considerando que la estructura de la matrícula en México se encuentra en su mayoría en instituciones públicas tanto por cuestiones económicas como por oferta académica. La segunda fuente hace referencia a la proporción de mujeres que no participan en el mercado laboral. De acuerdo a la literatura, la decisión de participar o no en el mercado de trabajo puede ser distinta entre hombres y mujeres y que quienes lo hacen, es probable que tengan diferencias en las características observables y no observables de quienes no participan. La tercera fuente de sesgo surge a partir de la selección de trabajar en distintas ocupaciones y/o sectores económicos; es decir, la decisión de trabajar en determinado sector u ocupación es distinta entre hombres y mujeres. Esta autoselección en términos de ocupación resulta de gran importancia ya que el salario entre los sectores y/u ocupaciones es diferente, por lo que podría tener un impacto en la brecha salarial entre hombre y mujeres si consideramos que hay sectores de la economía que tradicionalmente son ocupados en su mayoría por hombres y otros por mujeres. Para corregir lo anterior, se utiliza el método Heckman (1979) complementado por estimaciones diferenciales para hombres y mujeres para reducir el efecto por sesgo de selección de la muestra.

Con base en lo anterior, es necesario agregar otro componente a la ecuación de descomposición del modelo (2) que hace referencia al efecto de selección y que revela la forma en que la brecha salarial observada cambiaría si las mujeres que no trabajan comenzaran a hacerlo, así como el hecho de que las personas que estudiaron en escuelas públicas pudieran hacerlo de manera indistinta en escuelas privadas. La ecuación transformada (2) toma la siguiente forma:

$$(\overline{\ln W^P} - \overline{\ln W^Q}) = \hat{\beta}^P(\overline{X^P} - \overline{X^Q}) + \overline{X^Q}(\hat{\beta}^P - \hat{\beta}^Q) + \hat{\theta}^P \overline{\hat{\lambda}^P} - \hat{\theta}^P \overline{\hat{\lambda}^Q} \quad (3)$$

El tercer término y el cuarto del lado derecho de la ecuación son el efecto de selección. Una vez planteada la estrategia metodológica para probar la hipótesis planteada en esta investigación, en el siguiente apartado se describirá cada una de las variables que se utilizan en el análisis.

3.3. Descripción de la base de datos

3.3.1. El Módulo de Educación Capacitación y Empleo

La base empírica utilizada para la realización de este trabajo es el Módulo de Educación, Ocupación (MECE) y Empleo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre del 2009.

El MECE fue diseñado para proveer información que coadyuve a la descripción y caracterización del mercado laboral mexicano con la finalidad de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda cumplir con el Objetivo 4 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social que consiste en “promover condiciones que incentiven la eficiente articulación entre oferta y demanda, así como la creación de empleo de calidad en el sector formal”.

En este sentido, el objetivo general del MECE 2009 es “contar con información actualizada sobre aspectos educativos, características de los cursos de capacitación recibos e información complementaria sobre antecedentes laborales y experiencia laboral para el seguimiento y análisis del mercado de trabajo, la evaluación de los programas de vinculación laboral y el diseño de políticas laborales” (p.28).

Además, el MECE tiene entre sus objetivos específicos:

- I. Captar información sobre los aspectos educativos de la población económicamente activa, tales como: tipo de institución a la que asistió, tipo de documento obtenido, nombre de la escuela a la que asistió, edad a la que dejó de estudiar o concluyó sus estudios, o en su caso, la razón por la que no estudió o continuó estudiando y la relación de la educación recibida con el trabajo.
- II. Recopilar información complementaria sobre antecedentes laborales y experiencia laboral de la población económicamente activa como: edad a la que empezó a trabajar, nombre de la ocupación en su primer trabajo, número de trabajo, número de veces que ha interrumpido el trabajo, tiempo que lo ha interrumpido,

competencia laboral adquirida, beneficios de dicha experiencia y relación de la experiencia laboral con el trabajo.

- III. Contar con información básica de los últimos tres cursos de capacitación laboral como: nombre del curso, año en que lo tomó, modalidad, horario, duración, mecanismo para tomarlo, institución de capacitación, tipo de documento obtenido, fuente de financiamiento y beneficio de la capacitación.
- IV. Disponer de información sobre la causa principal por la que no ha tomado cursos de capacitación y algunas características de los cursos de capacitación laboral que considera debe tomar como: nombre del curso, razón por la que tomaría el curso y modalidad del curso.

Con base en lo anterior, a diferencia de la ENOE, el MECE tiene como población objetivo a todas aquellas personas mayores de 12 años económicamente activas por cada hogar de la muestra de vivienda de la ENOE, es decir, si ninguno de los residentes del hogar es económicamente activo, no aplica el MECE.

Por último, lo más importante para fines de este estudio es que el MECE provee información sobre el tipo de escuela a la que asistió el trabajador, razón por la cual se determinó utilizar el MECE para poner a prueba la hipótesis de la investigación.

3.3.2. Descripción de las variables

Ingreso

La variable de ingreso representa el ingreso mensual de los trabajadores y se obtuvo a partir del campo 109 del archivo MECE_SOCIODEMOGRÁFICO.DBF “Características Sociodemográficas de los residentes de cada hogar”. Para fines del modelo, se aplicó logaritmo natural a esta variable con la finalidad de analizar el coeficiente obtenido como tasa de crecimiento del ingreso por un cambio en una variable independiente.

Educación

La educación está definida por los años de escolaridad formal con los que cuentan los trabajadores de acuerdo a la pregunta 13 del Cuestionario Sociodemográfico de la ENOE. Esta variable se codificó con valores de 0 a 5, donde 0 es sin instrucción, 1 primaria incompleta, 2 primaria completa, 3 secundaria, 4 media superior y 5 educación superior.

Experiencia

La variable de experiencia está definida a partir de los años que el trabajador menciona tener laborando. El valor de esta variable se obtiene a partir de la edad que tiene el trabajador (pregunta 9 del Cuestionario del Módulo Sociodemográfico de la ENOE), menos la edad a la que empezó a trabajar (pregunta 2 del Cuestionario del MECE).

Experiencia al cuadrado

Esta variable está definida como el cuadrado de la variable de experiencia.

Género

El género está definido como una variable categórica en donde el hombre toma el valor de cero y uno la mujer. La variable se obtuvo a partir de la pregunta 8 del Cuestionario del Módulo Sociodemográfico de la ENOE

Edad

La variable de edad se obtuvo a partir de la pregunta 9 del Cuestionario del Módulo Sociodemográfico de la ENOE.

Ocupación

La variable ocupación está definida como una variable categórica en donde las personas pueden tomar valores de 1 al 7 dependiendo la ocupación que desarrolla el trabajador: 1) funcionarios, directores y jefes, 2) profesionistas y técnicos, 3) comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas, 4) trabajadores en servicios personales y vigilancia, 5) trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca, 6) trabajadores

artesanales, 7) operarios de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores. Esta clasificación se obtiene del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) para asegurar un manejo uniforme y comparable de los datos producidos por instituciones nacionales e internacionales. Cabe mencionar que el SINCO constituye el ordenamiento único de ocupaciones en México y, por tanto, sustituye las clasificaciones y catálogos que se han venido utilizando en México como la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

Horas trabajadas

Esta variable se generó a partir de las horas trabajadas mensuales que declara la persona.

Esta variable indica el número de horas trabajadas a la semana y se obtuvo a partir del campo 108 del archivo MECE_SOCIODEMOGRÁFICO.DBF “Características Sociodemográficas de los residentes de cada hogar”.

Capacitación

La variable capacitación esta codificada de manera dicotómica a partir de la pregunta 3 del Cuestionario del MECE y toma los valores de 0 cuando el trabajador declara no haber tomado cursos de capacitación para el trabajo y valor de 1, cuando sí ha tomado.

Tipo de escuela

La variable tipo de escuela está generada de manera dicotómica a partir de la pregunta 1.2 del Cuestionario del MECE. Esta variable toma el valor de 0 cuando declara haber asistido en su último nivel/año de estudios a una escuela pública y 1 cuando asistió durante su último grado escolar a una institución privada.

Capítulo IV. Análisis de resultados

Este capítulo está compuesto por dos apartados: el primero consiste en un breve análisis de las variables utilizadas en el estudio para conocer el contexto en el que se encontraba el mercado laboral en México durante el tercer trimestre de 2009. El segundo, presenta los resultados de los modelos de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder realizados para validar la hipótesis del presente estudio.

4.1. Contexto laboral en México durante el tercer trimestre de 2009

De acuerdo con los datos del Módulo de Educación, Capacitación y Empleo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre del 2009, en México había 47.2 millones de personas en el mercado laboral, de los cuales, 28.3 millones eran hombres y 18.9 millones mujeres, equivalente al 60 por ciento de hombres y 40 por ciento de mujeres (ver Tabla 1).

Del total de hombres y mujeres que participan en el mercado laboral, la proporción mayor se encuentra entre el grupo de edad de 30 a 59 años (55.5% y 60.3%, respectivamente). Otro dato interesante a destacar en el cuadro 1 se refiere al nivel de instrucción que presentan los trabajadores. Como se puede observar, el 66.6% del total de la población que participa en el mercado laboral tiene como máximo estudios de secundaria y sólo 33.4 por ciento tiene educación media superior o superior. Es importante destacar la baja instrucción de los trabajadores ya que, siguiendo la teoría del capital humano de Becker, existe una correlación entre escolaridad e ingreso, a mayor escolaridad, mayor el salario que reciben los trabajadores y viceversa, a menores niveles de educación, el ingreso por concepto de salario será inferior. Esta diferencia en salarios se puede explicar en dos sentidos: por el lado de la productividad o por el lado de la segregación de ocupaciones. De acuerdo a Schultz (1961), la inversión en educación eleva la productividad de los individuos en el trabajo, lo cual permite aumentar los ingresos salariales en el futuro. Por lo tanto, siguiendo este argumento, el ingreso salarial de un trabajador con menores niveles educativos será inferior al ingreso que percibe un trabajador con niveles educativos superiores, por lo que la brecha salarial entre un trabajador y otro dependerá de su nivel de escolaridad. Previo a cerrar la brecha educativa entre hombres y mujeres, el nivel de

escolaridad era la principal razón del diferencial salarial por género. Sin embargo, como se mencionó, la brecha educativa se ha eliminado, no así, la brecha salarial. Por el lado de la segregación de ocupaciones, aquellos trabajadores que tienen menores niveles de escolaridad es probable que busquen y se ubiquen en ocupaciones que requieren de mano de obra menos calificada, y que segmentan el mercado laboral, en los cuales, probablemente el salario por realizar dicho trabajo es menor.

Tabla 1. Distribución del mercado laboral en México

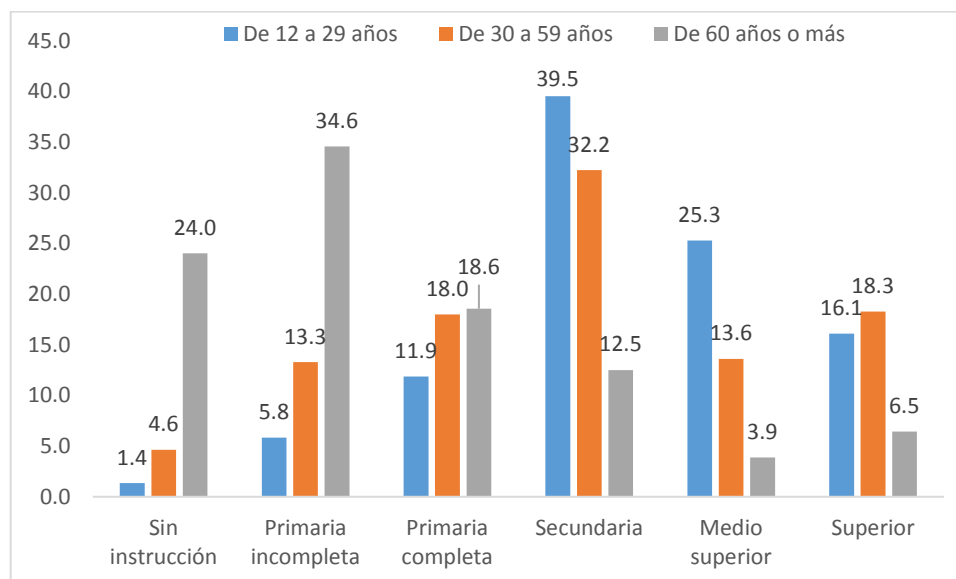
Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Total (millones)	47.2	28.3	18.9
Grupos de edad (%)	100.0	100.0	100.0
De 12 a 29 años	34.5	35.1	33.5
De 30 a 59 años	57.4	55.5	60.3
De 60 años o más	8.1	9.4	6.2
Nivel de instrucción (%)	100.0	100.0	100.0
Sin instrucción	5.1	5.0	5.1
Primaria incompleta	12.4	12.8	11.9
Primaria completa	15.9	16.8	14.7
Secundaria	33.2	32.2	34.6
Medio superior	16.8	16.9	16.8
Superior	16.6	16.3	17.0
Tipo de escuela ¹ (%)	100.0	100.0	100.0
Pública	91.0	92.2	89.1
Privada	9.0	7.8	10.9
Tasa de participación económica	59.2	77.4	42.9
Ocupación (%)	100.0	100.0	100.0
Funcionarios, directores y jefes	8.6	6.7	11.5
Profesionistas y técnicos	0.3	0.3	0.3
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	21.6	30.0	9.0
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	25.7	31.9	16.4
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	8.7	5.7	13.2
Trabajos artesanales	17.6	14.4	22.5
Operarios de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores	17.5	11.1	27.2
Horas promedio en la ocupación	37.7	41.0	32.7
Ingreso promedio	3,149	3,476	2,659
Pública	3,110	3,454	2,577
Privada	4,439	4,825	4,023

¹ Cursado en el último nivel de estudios

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

En la gráfica 1 se muestra el nivel de instrucción por rango de edad. Como se puede observar, la mayor proporción de trabajadores que se encuentran en el rango de edad de 60 años o más, tienen como máximo la primaria completa (77.2% del total). Este dato es importante ya que como se mencionó, existe una correlación entre nivel de escolaridad e ingreso. En este sentido, se espera que los trabajadores que se encuentran dentro de este grupo perciban un menor salario²³. Otro punto a señalar en esta gráfica es el comportamiento del porcentaje en cada nivel de instrucción conforme a la edad. Como era de esperarse, la menor proporción de trabajadores sin instrucción o primaria incompleta se observa en el rango de edad entre 12 y 29 años. Lo anterior se puede entender por el enorme esfuerzo que ha realizado el gobierno a partir de los años 90's para garantizar que todos los niños y niñas cursen la educación básica. Por su parte, en el rango de 30 a 59 años se observa la mayor proporción con educación superior. Sin embargo, hay que considerar que dentro del rango de 12 a 29 años existen trabajadores que acaban de terminar su educación media superior y que probablemente cursen la educación superior a la par de seguir trabajando, ya que como se observa en la gráfica, a partir de la educación secundaria, la proporción de trabajadores con estudios terminados en este nivel y en el medio superior es mayor a la observada entre los trabajadores de 30 a 59 años.

Gráfica 1. Nivel de instrucción de los trabajadores por rango de edad



FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

²³ En la tabla 4 y 5 se mostrarán los datos de nivel de ingreso por rango de edad considerando género y tipo de escuela.

En cuanto a las diferencias por sexo, destaca el hecho de que un mayor porcentaje de mujeres respecto al total presentan educación superior, 17% en comparación al 16.3% del total de hombres. Los datos en este rubro confirman que la brecha educativa en México entre hombres y mujeres se ha cerrado e incluso se puede afirmar que ha desaparecido, no así la brecha salarial como se analizará más adelante. Estos datos nos muestran que la brecha educativa entre hombres y mujeres que participan en el mercado laboral ya se cerró, lo que implica que el nivel de escolaridad que antes era un impedimento y una restricción para las mujeres a acceder a un buen trabajo en el mercado laboral, ya no lo es. Incluso, porcentualmente hablando, del total de mujeres que trabajan en comparación con los hombres, el nivel de estudios es superior en el caso de las mujeres que el de los hombres. Considerando el último informe de la Secretaría de Educación Pública sobre el número de alumnos en el sistema educativo tanto público como privado durante el ciclo escolar 2016-2017, se observa que, del total de 36,604,251 alumnos, 18,315,247 son mujeres y 18,289,004 son hombres, lo que representa el 50% para cada caso. Si analizamos la distribución por género para cada nivel educativo, observamos que el comportamiento es muy similar (ver Tabla 2). Es importante destacar de acuerdo a la tabla, que la mayor diferencia en porcentaje entre los distintos niveles educativos se da en el nivel de posgrado, donde el 52.5% del total de estudiantes que cursan un posgrado son mujeres. Esto refleja probablemente el interés de las mujeres por tener un mayor nivel educativo con la finalidad de acceder a mejores oportunidades laborales y alcanzar mayores salarios que les permita competir con el de los hombres.

En lo que se refiere al tipo de escuela al que asistieron los trabajadores, los datos en la tabla 1 muestran que, del total de trabajadores, el 91% declaran haber estudiado en su último nivel de estudios en escuela pública²⁴. En cuanto al tipo de escuela por género, según los datos el 92.2% de hombres estudiaron en escuelas públicas y el 89.1% de mujeres. Lo que es importante destacar es que haya una mayor proporción de mujeres con estudios en escuelas privadas que hombres (10.9 y 7.8 por ciento respectivamente).

²⁴ Para fines de este estudio, esta variable se construyó con el tipo de escuela al que asistieron en el último grado escolar; por ejemplo, si la persona sólo concluyó la secundaria se considera únicamente el tipo de escuela que cursó en la secundaria y no se consideran los estudios de primaria.

Tabla 2. Alumnos por nivel educativo y género en el sistema educativo mexicano durante el ciclo escolar 2016-2017

	Total	Hombres	Mujeres
Total sistema educativo	36,604,251	18,289,004	18,315,247
Educación Básica	25,780,693	13,080,589	12,700,104
Educación Preescolar	4,931,986	2,487,989	2,443,997
Educación Primaria	14,137,862	7,199,504	6,938,358
Educación Secundaria	6,710,845	3,393,096	3,317,749
Educación Media Superior	5,128,518	2,543,142	2,585,376
Educación Superior	3,762,679	1,898,577	1,864,102
Posgrado	238,872	113,311	125,561

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, SEP. Ciclo escolar 2016-2017.

Comparando estos datos con los datos oficiales de alumnos por tipo de escuela durante el ciclo escolar 2016-2017 (ver tabla 3), vemos que en el 2017 había en el sistema educativo 36,604,251 estudiantes, de los cuales 31,645,520 asistían a escuelas públicas y 4,958,731 a escuelas privadas, equivalente al 86.5% y 13.5% respectivamente. Lo que es importante mencionar a partir de los datos en esta tabla son dos situaciones a destacar en la educación en México: la primera, es que existen grandes diferencias entre el número de estudiantes en educación básica y el número de alumnos que cursan la educación superior, más de 25 millones para el primer caso y menos de 4 millones para el segundo, es decir, del total de alumnos en el sistema educativo, únicamente el 10% se encuentran cursando la educación superior. Este bajo porcentaje refleja una alta deserción escolar al pasar de la educación básica a la educación media superior y superior. La segunda tiene que ver con la proporción de estudiantes respecto del total en cada nivel educativo que asisten a una escuela pública o privada. Como se puede observar en la tabla 3, conforme se pasa de un nivel educativo a otro, la proporción de alumnos que asisten a escuelas privadas aumenta. Mientras que en la educación básica el 89.8% del total de estudiantes asisten a escuelas públicas, este porcentaje cae a 81.2% en educación media superior y 70.5% en la superior. En cuanto al tipo de ocupación se refiere, los datos muestran diferencias importantes por sexo. Por un lado, se observa que mayoritariamente los hombres se ocupan principalmente como trabajadores en servicios personales y vigilancia (31.9%) o como comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas (30.0%). Por otro, la mayor proporción de las

mujeres en mercado laboral se emplean como operadoras de maquinaria industrial, ensambladoras, choferes y conductores (27.2%) o como trabajadoras artesanales (22.5%).

Tabla 3. Distribución de alumnos por tipo de escuela, nivel educativo y género en el sistema educativo mexicano durante el ciclo escolar 2016-2017

	Total	Hombres	Mujeres
Total sistema educativo	36,604,251	18,289,004	18,315,247
Pública	31,645,520	15,879,428	15,766,092
Privada	4,958,731	2,409,576	2,549,155
Educación Básica	25,780,693	13,080,589	12,700,104
Pública	23,172,402	11,758,459	11,413,943
Privada	2,608,291	1,322,130	1,286,161
Educación Media Superior	5,128,518	2,543,142	2,585,376
Pública	4,165,665	2,079,868	2,085,797
Privada	962,853	463,274	499,579
Educación Superior	3,762,679	1,898,577	1,864,102
Pública	2,655,711	1,392,693	1,263,018
Privada	1,106,968	505,884	601,084

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, SEP.

Estos datos muestran claramente la existencia de un problema de segregación laboral ya que se observa que hay algunas ocupaciones o profesiones con un mayor porcentaje de hombres y otras, donde las mujeres predominan. Esta segregación que se observa, es un factor importante que impacta la brecha salarial entre hombres y mujeres, dado que los salarios promedios que se perciben en cada una de las profesiones varían de manera considerable como se mostrará en la tabla 4 y 5.

Otra variable importante a considerar en el nivel de ingresos es el tiempo dedicado al trabajo. Mientras que los hombres trabajan en promedio 41 horas a la semana, los datos muestran que las mujeres en general dedican un menor tiempo al trabajo, 32.7 horas a la semana en promedio. Como se mostró anteriormente, de acuerdo a la literatura, una probable explicación sobre el menor número de horas que las mujeres dedican al trabajo en comparación con los hombres tiene que ver con el tiempo que dedican a actividades del hogar (familia, hijos, amas de casa). Esta variable resulta de gran importancia ya que

dedicar menos horas al trabajo, tiene un impacto directo sobre el nivel de ingresos que perciben las mujeres.

Por último, la tabla 1 nos muestra que, en el tercer trimestre de 2009, los hombres ganaban 1.3 veces más que las mujeres en promedio: \$3,476 pesos en comparación de los \$2,659 que ganaban en promedio las mujeres. Sin embargo, si se observa el ingreso entre los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas, la brecha salarial disminuye y aumenta entre trabajadores en escuelas públicas. Los datos muestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres que estudiaron en escuelas privadas es de 1.2 veces, ya que perciben un salario promedio de \$4,825 y \$4,023, respectivamente. En cambio, la brecha entre hombres y mujeres que estudiaron en escuelas públicas aumenta a 1.35 veces, con un salario promedio de \$3,454 y \$2,577 respectivamente. Si comparamos el ingreso promedio que reciben las mujeres que estudiaron en escuelas públicas y aquellas que lo hicieron en escuelas privadas, observamos que el diferencial es de 1.57 veces (\$4,023 y \$2,577), y aún más importante, el ingreso promedio de las mujeres con estudios en escuelas privadas es superior al ingreso promedio tanto de los hombres considerando todo el mercado laboral como de aquellos que tienen su educación en escuelas públicas (1.16 veces en ambos casos). En este sentido, estos datos nos muestran dos cosas importantes a destacar y que representan una primera aproximación para validar la hipótesis del presente estudio. Por un lado, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye al considerar únicamente los trabajadores que asistieron a escuelas privadas y aumenta en aquellos con estudios en públicas. Por otro, el salario promedio de las mujeres que asistieron a escuelas privadas es mayor al salario promedio de todos los hombres.

En la tabla 4 se presenta información desagregada sobre el ingreso promedio de hombres y mujeres por grupos de edad, nivel de instrucción y ocupación, así como el grado de dispersión del ingreso.

De acuerdo a la tabla 4, la mayor brecha salarial se encuentra en el grupo de edad de 30 a 59 años, en donde los hombres ganan en promedio 1.38 veces más que las mujeres, \$4,201 y \$3,034, respectivamente. En el rango de 60 años o más es donde se presenta la menor brecha salarial entre hombres y mujeres, 1.14 veces, sin embargo, también es el grupo de edad con el menor ingreso promedio, \$2,202 para los hombres y \$1,924 para las mujeres.

Tabla 4. Ingreso promedio por género y su desviación estándar por grupos de edad, nivel de instrucción, ocupación, capacitación y experiencia.

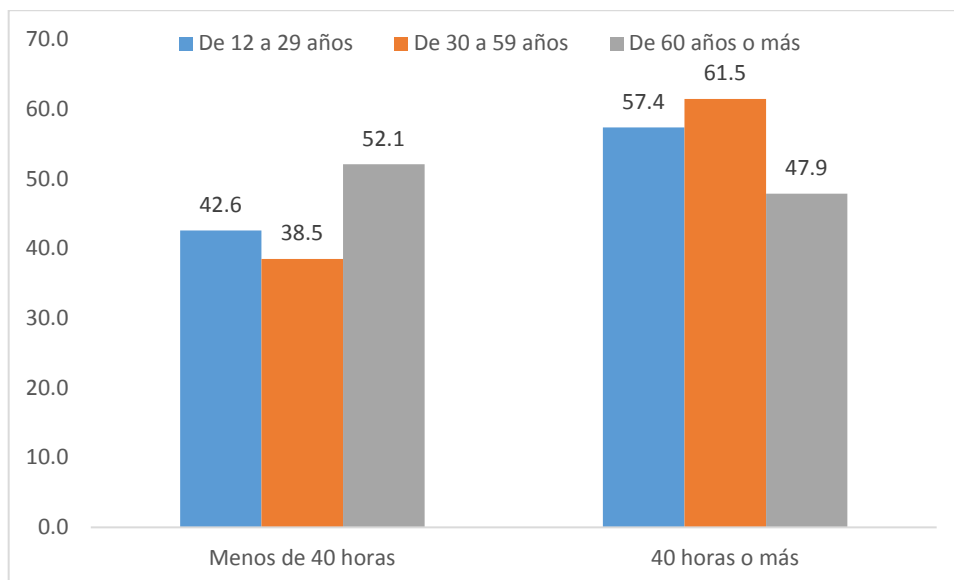
Indicador	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Desv.Std.	Promedio	Desv.Std.
Grupos de edad				
De 12 a 29 años	2,671	3,387	2,121	2,773
De 30 a 59 años	4,201	5,816	3,034	4,434
De 60 años o más	2,202	4,010	1,924	9,717
Nivel de instrucción				
Sin instrucción	1,861	2,133	1,268	2,107
Primaria incompleta	2,216	2,437	1,525	1,771
Primaria completa	2,815	2,977	1,944	6,366
Secundaria	3,247	3,519	2,428	3,189
Medio superior	3,544	5,042	2,724	3,324
Superior	6,025	8,841	4,901	6,612
Ocupación				
Funcionarios, directores y jefes	5,629	8,575	4,880	5,704
Profesionistas y técnicos	17,211	23,799	4,011	5,171
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	2,185	2,933	1,163	1,798
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	3,623	4,114	2,159	2,572
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	5,287	7,710	3,903	5,074
Trabajos artesanales	3,708	4,655	2,462	5,826
Operarios de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores	3,792	4,934	2,146	3,496
Experiencia				
Con experiencia	4,853	6,570	4,099	5,350
Sin experiencia	2,746	3,717	1,900	3,818
Capacitación				
Con capacitación	3,595	5,109	2,846	4,734
Sin capacitación	1,810	2,327	1,381	2,137

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

Comparando el ingreso promedio entre el mismo género, se observa que el grupo de 60 años o más presenta el ingreso más bajo en comparación a los otros dos, equivalente al 52% del ingreso promedio que perciben los hombres de 30 a 59 años y al 63% del ingreso que perciben las mujeres del mismo grupo de edad. El bajo nivel salarial que se observa en el grupo de 60 años o más se puede explicar por distintas razones, entre las cuales, considero que son dos las más importantes: el bajo nivel educativo que presenta este grupo de edad y el número de horas trabajadas. En la gráfica 1 se mostró que más del 77 por

ciento de los trabajadores en el rango de edad de 60 o más tienen como máximo nivel de estudios la primaria completa. Partiendo de la teoría de capital humano, se puede inferir que una variable importante que determina el bajo nivel salarial de este grupo de edad está relacionada con el bajo nivel de escolaridad. En cuanto a las horas trabajadas, en la gráfica 2 se muestra el comportamiento por rango de edad de las horas trabajadas.

Gráfica 2. Número de horas trabajadas por rango de edad



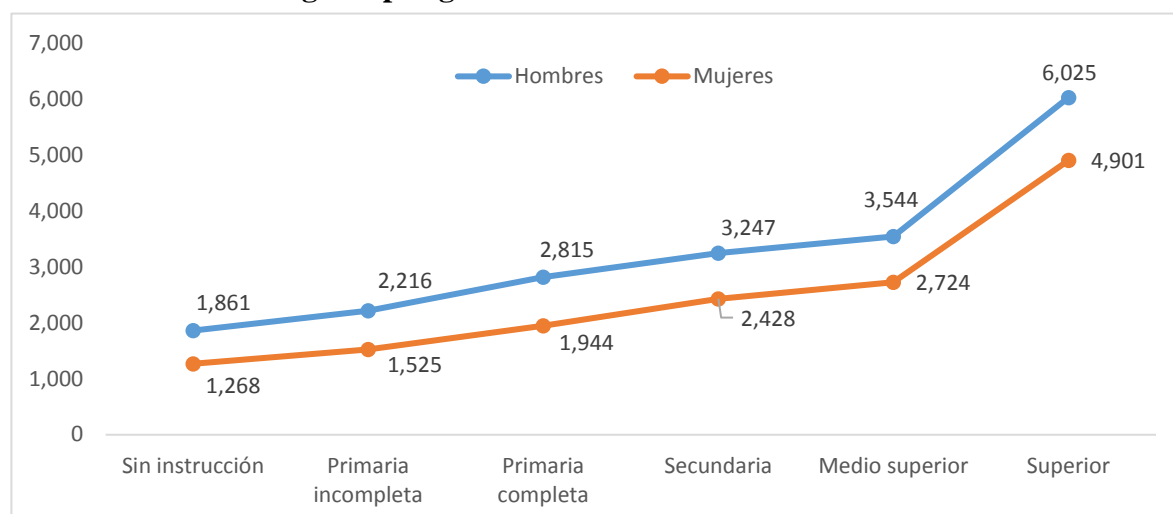
FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

Según los datos, la mayor proporción de trabajadores que trabajan más de 40 horas a la semana se encuentra en el grupo de edad de 30 a 59 años donde 61.5% del total de trabajadores laboran este número de horas. De igual manera, este grupo de edad es el que tiene la menor proporción que trabaja menos de 40 horas, 38.5% del total de trabajadores en este rango de edad. Estos datos eran de esperarse debido a que hay trabajadores dentro del rango de edad de 12 a 29 años que todavía van a la escuela, es decir, son jóvenes que estudian y trabajan, por lo que dedican menos horas al trabajo. Por su parte, para los trabajadores que tienen 60 años o más, la edad juega un papel importante en el número de horas trabajadas ya que probablemente no tienen la fortaleza física para aguantar largas horas de trabajo.

En lo que a nivel de instrucción se refiere, la tabla 4 muestra resultados que validan la teoría del capital humano que, a mayor escolaridad, mayor salario. En la gráfica 3 se

presenta el nivel salarial por género en cada nivel de instrucción. Como se puede observar, el nivel de salario en ambos casos aumenta conforme el nivel de instrucción es más elevado, alcanzando su máximo en los trabajadores que tienen escolaridad en el nivel superior. Si comparamos el ingreso que percibe un trabajador sin instrucción frente al ingreso que recibe un trabajador con nivel de escolaridad superior, vemos que el ingreso es de 323% más en el caso de estudios de nivel superior. Para el caso de las mujeres es mayor, una mujer con estudios de nivel superior gana 386% más que una mujer sin estudios.

Gráfica 3. Nivel de ingreso por grado de escolaridad



FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

Lo que resulta interesante, es que a pesar de que las brechas salariales entre hombres y mujeres prevalecen en cualquier grado de escolaridad, éstas se reducen a mayor escolaridad. Si consideramos el grado de escolaridad sin instrucción, tenemos que las mujeres ganan 68% el ingreso promedio que reciben los hombres en ese nivel. En cambio, tomando la brecha salarial a nivel superior, observamos que las mujeres ganan el 81% del ingreso promedio de los hombres. Es cierto que la brecha salarial observada entre hombres y mujeres en cada nivel de escolaridad puede ser multifactorial, es decir, pueden ser muchas las razones de las diferencias de salarios, por ejemplo: experiencia, capacitación, horas trabajadas, ocupación, entre otras; sin embargo, como se validará en la presente investigación, también existe un componente de discriminación salarial no asociado a características observables de las mujeres, sino a perjuicios de los empleadores que

afectan directamente a las mujeres y que representan una tarea pendiente en nuestro país en materia de prevención y erradicación de la discriminación.

Otro punto a destacar en la gráfica 3 es el ingreso promedio que perciben las mujeres con escolaridad superior, el cual se encuentra por encima del ingreso promedio que reciben todos los trabajadores (hombres) que tienen escolaridad por debajo del nivel superior.

En cuanto al ingreso por ocupaciones, la tabla 4 presenta varios puntos a destacar. Primero, en todas las ocupaciones sin excepción, el ingreso promedio de los hombres se encuentra por arriba del ingreso promedio de las mujeres. Segundo, debido a que la desviación estándar en el ingreso promedio de los hombres es mayor que la de las mujeres en todas las ocupaciones exceptuando los trabajos artesanales, pueden existir casos en que los hombres perciban un ingreso menor al de las mujeres. Tercero, la brecha salarial más alta entre hombres y mujeres se da en la ocupación de profesionistas y técnicos, donde equivale a 4.3 veces, teniendo un salario promedio de \$17,211 para los hombres y de \$4,011 para las mujeres. Esta brecha resulta importante destacar por lo siguiente: considerando que el nivel de escolaridad en la ocupación de profesionista y técnico es muy similar entre hombres y mujeres ya que considera únicamente como su denominación lo indica a profesionistas, y a partir de lo mostrado en la gráfica 1 y en la tabla 4, el resultado es muy distinto a lo esperado, dado que en el nivel educativo superior es donde la brecha salarial se reduce en comparación con los demás niveles de estudios. A pesar de no ser objeto de la presente investigación realizar un análisis exhaustivo que permita explicar la brecha salarial observada en la ocupación de profesionistas y técnicos, resulta pertinente mencionar dos probables explicaciones: 1) existe una alta discriminación por género en la ocupación de profesionistas y técnicos, 2) existe una alta segregación laboral donde las mujeres estudian carreras que les permitirán trabajar en las ocupaciones que presentan los salarios más bajos, mientras que los hombres, estudian carreras para desempeñarse en las ocupaciones con mejores salarios. Este análisis más a fondo se deja para futuras investigaciones.

En cuanto a la variable de experiencia, en la tabla 4 se observa como era de esperarse que aquellos trabajadores que cuentan con experiencia ganan en promedio 1.76 veces más en

el caso de los hombres y más del doble en el caso de las mujeres²⁵. Aunque no se presenta el comportamiento del ingreso a lo largo de toda la distribución de años de experiencia ya que no es fin de este estudio, se observa claramente que hay una diferencia entre los trabajadores que tienen experiencia y los que no.

Finalmente, respecto a la variable de capacitación observamos algo similar a lo que muestra la variable experiencia. Aquellos trabajadores que tienen algún curso de capacitación en su vida laboral, perciben un salario más alto que los trabajadores que nunca han realizado ningún curso. Para el caso de los hombres, la diferencia salarial es casi del doble y en las mujeres es más del doble. Además, si comparamos la brecha entre hombres y mujeres con capacitación, observamos que los hombres ganan 1.26 más que las mujeres, sin embargo, esta diferencia es menor a la brecha considerando todo el mercado laboral, la cual como se mencionó líneas más arriba a partir de los datos mostrados en la tabla 1, equivale a 1.3 veces más.

Una vez mostrado el comparativo por género entre las distintas variables, pasemos ahora a analizar el comportamiento considerando el tipo de escuela pública-privada.

En la tabla 5 se presenta el comparativo de ingresos entre los distintos grupos y el tipo de escuela a la cual los trabajadores declaran haber asistido durante su último año escolar. La información que nos ofrece esta tabla es de gran importancia para conocer sin concluir causalidad, las diferencias que existen entre el nivel de ingreso cuando se asiste a una escuela privada en comparación al que se percibe al estudiar en escuelas públicas. Esta tabla nos brinda información sobre si existe alguna relación entre el tipo de escuela y el ingreso. En la siguiente sección se realizará el modelo estadístico de descomposición salarial para validar si en efecto existe causalidad entre ambas variables.

²⁵ Para el análisis descriptivo, la experiencia se agrupó en una variable dicotómica con dos valores únicamente, tiene experiencia o no, sin importar el número de años de experiencia. Sin embargo, para el modelo de descomposición salarial la variable se dejó como continua entre un rango de 0 a n años de experiencia.

Tabla 5. Ingreso promedio por tipo de escuela pública – privada y su desviación estándar por grupos de edad, nivel de instrucción, ocupación, capacitación y experiencia

Indicador	Privada		Pública	
	Promedio	Desv.Std.	Promedio	Desv.Std.
Grupos de edad				
De 12 a 29 años	3,201	4,145	2,389	3,055
De 30 a 59 años	5,376	7,917	3,646	5,061
De 60 años o más	3,581	9,258	2,296	6,987
Nivel de instrucción				
Sin instrucción				
Primaria incompleta	1,745	2,128	1,952	2,231
Primaria completa	2,958	6,703	2,488	4,514
Secundaria	3,525	5,119	2,880	3,320
Medio superior	3,915	5,119	3,072	4,291
Superior	5,260	8,325	5,663	7,916
Ocupación				
Funcionarios, directores y jefes	5,827	9,655	5,076	6,357
Profesionistas y técnicos	6,489	12,070	14,645	22,214
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	3,524	5,480	2,071	2,828
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	3,910	4,974	3,241	3,776
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	4,354	6,179	4,477	6,313
Trabajos artesanales	4,174	5,781	2,975	5,300
Operarios de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores	3,750	5,985	2,769	4,070
Experiencia				
Con experiencia	5,448	7,829	4,416	5,784
Sin experiencia	3,031	4,981	2,436	3,793
Capacitación				
Con capacitación	4,563	7,010	3,265	4,811
Sin capacitación	2,174	2,951	1,582	2,109

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

Pasando a la brecha observada según el nivel de instrucción, los datos que se presentan arrojan información interesante. Lo primero y más importante es que el ingreso promedio de los trabajadores con nivel de escolaridad superior y que asistieron a escuelas privadas es menor al ingreso de los trabajadores con estudios en escuelas públicas que tienen el mismo nivel de escolaridad, \$5,663 y \$5,260, respectivamente, equivalente a una brecha de 1.07. Exceptuando a los trabajadores con primaria incompleta, en los demás niveles educativos el salario es mayor entre los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas que los de escuelas públicas. Un segundo punto a señalar es que la brecha se incrementa conforme el nivel de instrucción aumenta, excepto en el nivel superior, la cual, además de que se invierte en favor de los trabajadores en escuelas públicas, presenta el menor nivel. Para el caso de primaria incompleta la brecha es de 1.12, 1.19 en primaria completa, en secundaria 1.22 y 1.27 en media superior. Por último, la desviación estándar observada en los trabajadores con estudios en escuelas privadas es mayor a la que se presenta con estudios en escuelas públicas con una gran diferencia. Por ejemplo, en el caso de trabajadores con primaria completa la desviación para trabajadores con estudios en escuelas privadas es 1.48 veces superior a la de trabajadores que estudiaron en escuelas públicas, 1.54 veces mayor para el caso de trabajadores con secundaria, 1.19 en media superior y 1.05 veces mayor en educación superior.

Respecto a la ocupación, la tabla 5 nos muestra de igual forma algunos datos importantes. Primero, en la ocupación de profesionistas y técnicos, los trabajadores que asistieron a una escuela pública en promedio ganan más del doble (2.25 veces) que aquellos que asistieron a una escuela privada, \$14,645 y \$6,489 respectivamente. De igual manera, en esta ocupación es donde se observa el valor más alto de la desviación estándar para ambos grupos. Segundo, la brecha en la ocupación de comerciantes, empleados de ventas y agentes de ventas es la más grande observada donde los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas ganan más que los de escuelas públicas, equivalente a 1.7 veces más. Tercero, excepto en la categoría de profesionistas y técnicos y actividades agrícolas, el salario promedio que perciben los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas es mayor que quienes estudiaron en escuelas públicas. Cuarto, la brecha salarial más baja entre ambos tipos de escuela se observa en la ocupación de actividades agrícolas,

ganaderas, forestales, caza y pesca siendo de 1.02 con un salario promedio de \$4,477 para el caso de trabajadores en escuelas públicas y \$4,354 en escuelas privadas.

Por último, considerando las variables de experiencia y capacitación, los datos muestran en todos los casos que el salario promedio de los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas es mayor a los que no.

Aunque a partir de estos datos no se puede generar ningún tipo de conclusión sobre las causas de la brecha salarial entre un grupo y otro, ya que las diferencias salariales pueden ser consecuencia de distintos factores que no necesariamente están relacionados a que las escuelas privadas son mejores a las públicas, o que debido a la calidad, la productividad del trabajador es mayor; sino que pueden explicarse por otras razones como por ejemplo: capital social o contexto socio-económico del trabajador, lo cual favorece al trabajador para acceder a mejores puestos y mejores salarios. Por lo tanto, se pide a quien esté interesado en estos temas realizar un análisis a mayor profundidad que permita explicar y mostrar con mayor detalle las características de cada tipo de escuela en los distintos niveles de instrucción.

En la tabla 6 se presenta el comparativo del ingreso promedio entre hombres y mujeres por entidad federativa. Un primer punto a destacar es que, en todos los estados sin excepción, el salario promedio de los hombres es mayor al de las mujeres. Esto no quiere decir que existe discriminación en todos los estados ya que la brecha se puede explicar por factores relacionados a diferencias en capital humano, sino que únicamente nos muestra la existencia de una brecha salarial en todo el país que hay que atender y poner especial atención. Segundo, el estado donde el ingreso promedio de los hombres es mayor corresponde a Baja California Sur con un ingreso de \$5,358. Además, es el segundo estado con la brecha salarial más alta del país, equivalente a 1.65 veces, siendo el estado de Nayarit la entidad con la mayor brecha salarial (1.66). Por el contrario, el estado donde los hombres perciben menor ingreso promedio es Oaxaca con un ingreso equivalente a \$1,977 pesos. Respecto a las mujeres, los estados donde perciben el salario promedio más alto y más bajo son Sonora y Morelos, \$4,032 y \$1,566 pesos respectivamente, es decir, en Sonora las mujeres en promedio ganan 2.5 veces más que en Morelos.



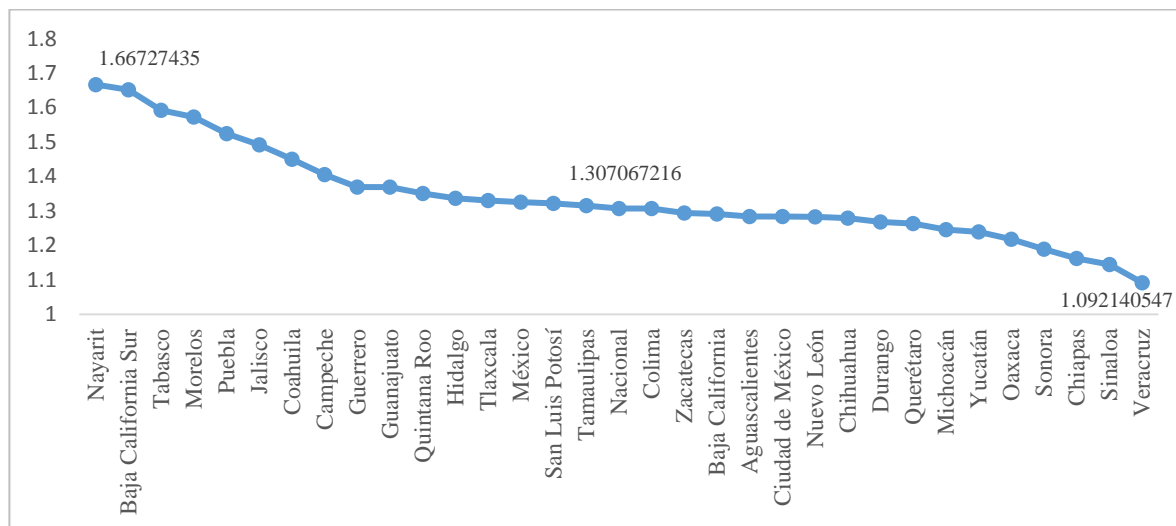
Tabla 6. Comparativo del ingreso promedio entre hombres y mujeres por entidad federativa.

Indicador	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Desv.Std.	Promedio	Desv.Std.
Nacional	3,476	4,998	2,659	4,530
Aguascalientes	3,001	4,323	2,337	3,311
Baja California	4,677	5,524	3,621	4,232
Baja California Sur	5,358	5,260	3,244	3,817
Campeche	4,099	5,797	2,915	3,565
Coahuila	4,388	7,515	3,026	3,964
Colima	4,433	4,606	3,390	3,856
Chiapas	2,060	2,802	1,772	2,438
Chihuahua	4,132	6,467	3,230	4,057
Ciudad de México	4,376	7,966	3,408	4,898
Durango	3,688	5,096	2,909	3,631
Guanajuato	3,344	3,678	2,441	3,644
Guerrero	2,314	4,756	1,690	2,798
Hidalgo	3,049	4,408	2,281	4,659
Jalisco	3,665	4,004	2,456	3,155
México	3,301	3,855	2,490	3,167
Michoacán	3,271	3,595	2,626	3,347
Morelos	2,464	3,734	1,566	2,440
Nayarit	3,907	4,232	2,343	2,990
Nuevo León	4,005	5,271	3,120	4,344
Oaxaca	1,977	3,198	1,624	2,433
Puebla	2,702	3,739	1,772	2,467
Querétaro	3,091	4,726	2,446	3,310
Quintana Roo	4,679	5,883	3,464	5,067
San Luis Potosí	3,215	5,251	2,432	3,156
Sinaloa	4,202	6,246	3,669	5,820
Sonora	4,797	6,373	4,032	8,934
Tabasco	3,779	4,928	2,373	3,503
Tamaulipas	4,165	4,884	3,166	3,968
Tlaxcala	2,373	2,998	1,784	3,207
Veracruz	3,063	3,625	2,804	3,450
Yucatán	3,352	4,561	2,705	16,175
Zacatecas	2,525	3,646	1,951	3,223

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

En cuanto a la brecha salarial, en la gráfica 4 se muestra el comparativo respecto a la media nacional de la brecha salarial en las entidades federativas.

Gráfica 4. Comparativo respecto a la media nacional de la brecha salarial en México



FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI

Por un lado, el estado donde se observa la menor brecha salarial es Veracruz equivalente a 1.09 veces, es decir, los hombres ganan menos del 10 por ciento más que las mujeres con un salario promedio de \$3,060 frente a \$2,804 pesos que ganan las mujeres. Por otro, como ya se mencionó, el estado de Nayarit es la entidad donde se observa la brecha más amplia ya que los hombres ganan en promedio \$3,907 y las mujeres \$2,343 pesos. Lo que es importante a destacar en este estado es que, para el caso de los hombres, el salario promedio se ubica en el lugar 13 respecto a las demás entidades y por encima de la media nacional que es igual a \$3,476, en cambio, para las mujeres, el salario promedio se ubica en el lugar 23, es decir, 10 lugares por debajo respecto al comparativo de los hombres y, además, por debajo de la media nacional para el caso de las mujeres equivalente a \$2,659 pesos.

4.2. Resultados del modelo de OLS de la función de ingreso de los trabajadores

En el cuadro 1 se presentan las estimaciones del modelo OLS (mínimos cuadrados ordinarios, por sus siglas en inglés) de la función de ingreso con la finalidad de analizar el impacto de las variables en el logaritmo natural del ingreso.

Un primer hallazgo que arroja el modelo es que manteniendo constante las características observables de los trabajadores, las mujeres tienden a ganar menos en comparación a los hombres. De acuerdo a los resultados, la variable de género es estadísticamente significativa y tiene un impacto negativo de casi 30 por ciento sobre el nivel de ingreso salarial. Este resultado confirma que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, sin embargo, con este modelo no es posible determinar si la brecha es consecuencia de discriminación o por otras características observables. Para conocer dicha proporción, en los siguientes cuadros se presentarán los resultados de varios modelos de descomposición salarial utilizando el método de Oaxaca-Blinder para identificar la proporción de la brecha salarial asociada a discriminación.

Un segundo resultado y que confirma la teoría de capital humano es que el coeficiente de la variable de nivel de instrucción es estadísticamente significativo al 99% y aumenta conforme aumenta el nivel de estudios observándose el valor más alto en el nivel superior .748, es decir, casi el 75 por ciento del salario que perciben en promedio los trabajadores con nivel de instrucción superior es explicado por esta variable. Como era de esperarse, de acuerdo a los datos del modelo, las variables de horas laborales, experiencia, capacitación y edad tienen un impacto positivo en el ingreso de los trabajadores, siendo la variable de capacitación la de mayor impacto al tener el coeficiente más alto con un valor de .240. El signo negativo del coeficiente de la variable de experiencia al cuadrado implica que tiene rendimientos decrecientes a través del tiempo.

Cuadro 1. Resultados de las estimaciones por OLS de la función de ingreso

Variable	Coefficiente
Género	-.296*** (-35.81)
Primaria completa	.124*** (9.42)
Secundaria completa	.235*** (18.42)
Media superior	.346*** (23.28)
Superior	.748*** (47.32)
Experiencia	.021*** (21.78)
Experiencia2	-.0004 (-32.84)
Capacitación	.240*** (30.70)
Horas laborales	.015*** (73.58)
Edad	.005*** (7.66)
Tipo de escuela	-.068*** (-5.29)
Profesionistas y técnicos	.206*** (3.13)
Comerciantes, empleados y agentes de ventas	-.559*** (-32.59)
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	-.306*** (-20.48)
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	-.129*** (-8.06)
Trabajadores Artesanales	-.340*** (-22.31)
Operarios de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores	-.369*** (-23.83)
_cons	7.231 (238.42)
R2	0.3836
Número de observaciones	39,015

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trim III 2009. Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). INEGI.

*p<.1, **p<.05, ***p<.01. Valor t estadísticos entre paréntesis.

Respecto a la variable de tipo de escuela, el modelo muestra que pasar de una escuela privada a una escuela pública tiene un impacto negativo en el nivel de ingreso de los trabajadores reflejando un coeficiente estadísticamente significativo al 99% de $-.068$. A pesar de que este hallazgo no nos permite realizar ningún tipo de conclusión sobre la existencia de discriminación, si nos ofrece información relevante que indica que el tipo de escuela tiene un impacto positivo en el ingreso para el caso de trabajadores con estudios en escuelas privadas y negativo en el otro caso. Dada su importancia, en el cuadro 2 se analizará el impacto del tipo de escuela en el componente asociado a discriminación salarial, lo cual nos permitirá validar la hipótesis planteada en esta investigación.

Por último, el cuadro 1 muestra que la ocupación que tiene un impacto negativo mayor es la correspondiente a comerciantes, empleados y agentes de ventas con un valor del coeficiente de $-.559$, seguido por los operarios de máquina industrial, ensambladores, choferes y conductores que tienen un coeficiente de $-.369$.

A partir de lo anterior, en el siguiente apartado se analizan los resultados de la descomposición salarial utilizando el método Oaxaca-Blinder y Heckman para corregir el problema de autoselección.

4.3. Resultados de los modelos de descomposición de la brecha salarial

En el cuadro 2 se presentan los resultados de los tres modelos de descomposición salarial realizados para poner a prueba la hipótesis de que la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye cuando las mujeres presentan estudios en escuelas privadas y aumenta cuando estudian en instituciones públicas.

Cuadro 2. Resultados de la descomposición salarial por género

Modelo	Dif. total lny	%	Dif. explicada	%	Dif. discriminación	%
1. Hombres-mujeres	.292	100	.020	7	.272	93
2. Hombres-mujeres escuela pública	.355	100	.058	16	.296	83
3. Hombres-mujeres escuela privada	-.097	100	-.299	100	.201	0

Considerando el primer modelo “hombres-mujeres”, los resultados muestran que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres equivalente a 29.2%. De esta brecha, el 2% es explicada por las características observables de los trabajadores, y el 27.2% se encuentra asociada a discriminación, es decir, de acuerdo a los resultados del modelo, el 93% de la brecha salarial se explica por discriminación y no, por factores relacionados a productividad o capital humano.

Por su parte, si realizamos la descomposición salarial entre todos los hombres y las mujeres que estudiaron en escuelas públicas, se observan dos hallazgos relevantes: primero, la brecha salarial aumenta en comparación al primer modelo (35%), sin embargo, la proporción de la brecha que se explica por características observables de los trabajadores aumenta al 16% en comparación al 7% que se tenía en el modelo anterior. Segundo, a pesar de que la proporción de la brecha asociada a discriminación disminuye en comparación al primer modelo, en términos porcentuales aumenta, ya que, de acuerdo a los resultados de este modelo, las mujeres que estudian en escuelas públicas podrían ganar 29% más en comparación de lo que actualmente perciben si no hubiera discriminación en contra de ellas, manteniendo las mismas características de capital humano que poseen (frente al 27% considerando a todas las mujeres).

En cuanto al tercer modelo, los resultados son muy interesantes. Por un lado, se observa que la diferencia entre el logaritmo natural del ingreso entre hombres y las mujeres que estudiaron en escuelas privadas es negativo. Esto implica que, si consideramos únicamente a las mujeres que estudian en escuelas privadas, la brecha salarial es favorable para ellas en comparación a todos los hombres. Es decir, las mujeres que asistieron a alguna institución privada ganan casi el 10% más que los hombres (considerando a todos los hombres). Por otro, a pesar de que las mujeres sufren un impacto del 20% en su salario por discriminación, el cual además es inferior al observado en los otros casos (27% y 29% respectivamente), los resultados muestran que el impacto del componente asociado a capital humano y productividad es cercano al 30% del ingreso, lo que provoca que el porcentaje por discriminación desaparezca.

A partir de este hallazgo, surge una pregunta, ¿a qué se debe este resultado? ¿por qué la brecha se invierte a favor de las mujeres que estudiaron en escuelas privadas?

En el cuadro 3, se presenta el mismo modelo de descomposición salarial pero ahora comparando a todos los trabajadores que estudiaron en escuelas privadas con aquellos que lo hicieron en escuelas públicas, sin distinción de género.

Cuadro 3. Resultados de la descomposición salarial por tipo de escuela

Modelo	Dif. total lny	%	Dif. explicada	%	Dif. discriminación	%
1. Tipo de escuela privada-pública	.428	100	.213	50	.215	50

Como se puede observar, la brecha salarial es la más amplia comparando los 4 modelos (42.8%), la cual se explica tanto por diferencias en características observables como por discriminación en contra de las escuelas públicas (21.3% y 21.5%, respectivamente). Si consideramos estos datos para explicar los resultados del modelo 3, se puede argumentar que las mujeres que asistieron a escuelas privadas se ven favorecidas por dos fenómenos: por un lado, las diferencias en capital humano y por otro, el sesgo de los empleadores en favor de escuelas privadas. Esto ocasiona que la brecha salarial se invierta en favor de las mujeres.

Con base en lo anterior, se valida la hipótesis de que a pesar de los esfuerzos que se han realizado en México para prevenir y eliminar la discriminación, las mujeres sufren discriminación salarial en el mercado laboral que explica en gran medida la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin embargo, se muestra evidencia empírica que asistir a una escuela privada disminuye la brecha, e incluso, la invierte a favor de las mujeres.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los factores que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres y analizar el impacto en la magnitud de la brecha cuando las mujeres asisten a una escuela privada o una pública. del tipo de escuela a la que asisten las mujeres en la utilizando el Módulo de Educación, Ocupación y Empleo del tercer trimestre del 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

A partir del Módulo de Educación, Ocupación y Empleo del tercer trimestre del 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se realizó un modelo OLS (mínimos cuadrados ordinarios) para determinar el impacto de cada una de las variables analizadas. Los resultados mostraron que las variables relacionadas al nivel educativo, fueron las que mayor impacto tenían en la función de ingresos (12.4% para el nivel de primaria completa y 74.8% para el nivel superior). También se mostró que variables como género, experiencia, capacitación, tipo de escuela y ocupación, son estadísticamente significativas para explicar el nivel de ingresos de los trabajadores, teniendo un impacto negativo en los trabajadores el hecho de ser mujeres o el haber estudiado en una escuela pública. El coeficiente fue de $-.296$ para el caso de las mujeres y $-.068$ para escuelas públicas.

Estos primeros hallazgos son relevantes por tres razones: primero porque en el periodo de estudio, el 40% de la fuerza laboral en México eran mujeres (casi 20 millones de trabajadoras). Segundo, porque el 91% de los trabajadores asistieron a una escuela pública durante su último año escolar. Tercero, menos del 17% del total de la población económicamente activa tiene nivel superior de escolaridad. ¿Esto qué implicaciones tiene? Menor salario para las mujeres por el hecho de ser mujeres. Menor salario por no tener estudios de nivel superior. Y menor salario por estudiar en escuelas públicas.

Si observamos el salario promedio entre hombres y mujeres, los datos muestran que, en el tercer trimestre de 2009, los hombres percibían \$3,476 y las mujeres \$2,659 pesos, es decir, las mujeres ganan en promedio el 76.5% del salario que reciben los hombres. Sin embargo, las razones que determinan esta diferencia salarial pueden ser varias. Por lo tanto, para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres se utilizó el método de Oaxaca-Blinder para descomponer la brecha e identificar la proporción explicada por

diferencias en las características observables (educación, experiencia, capacitación, horas trabajadas, ocupación, tipo de escuela) y la proporción asociada a discriminación.

De acuerdo a los resultados del modelo de descomposición salarial, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres del 29%, donde el 2% es explicado por diferencias en características observables y el 27% por discriminación. Es decir, manteniendo todo constante, el 93% del total de la brecha se explica por discriminación en contra de las mujeres. Este resultado es consistente con todos los estudios que se presentaron en la presente investigación que muestran evidencia asociada a discriminación en donde los hombres perciben un ingreso mayor al de las mujeres aun cuando presentan los mismos niveles de capital humano en términos de escolaridad, años de experiencia, capacitación, horas de trabajo, ocupación, etc.

Como se mostró a lo largo de la investigación, esta diferencia salarial es una limitante para que la mujer pueda desarrollarse profesional y personalmente. Además, la discriminación a las mujeres no tiene impacto únicamente en su calidad de vida, sino que también tiene una alta relación con el crecimiento económico de México. Por ello, no es raro que, debido a los problemas relacionados con la pobreza y la falta de oportunidades a las mujeres, los índices de marginación y discriminación se vean incrementados.

Dada esta problemática, en los últimos años el gobierno mexicano ha encaminado distintas acciones para prevenir y eliminar la discriminación en todos los ámbitos de la vida diaria. Por un lado, se incorporó la norma mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Esta norma aplica a toda institución gubernamental y privada que emplee sobre cualquier sector de la economía. La medición de dicha igualdad se realiza mediante varios indicadores en materia de “igualdad y no discriminación; previsión social y prácticas que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores; fomento de un clima laboral adecuado, libre de discriminación y violencia laboral; accesibilidad para personas con discapacidad; libertad sindical” (RSDM, 2012:79,80). Por otro, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) que formó parte del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y La Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres del 2006 son otro par de compromisos políticos y jurídicos que buscan abatir la desigualdad entre hombres y

mujeres. Estas acciones emprendidas han perseguido un solo objetivo: inclusión y mismos derechos entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de estos y muchos esfuerzos más, la discriminación salarial sigue. A lo que surge una pregunta ¿Por qué no se ha podido disminuir la discriminación salarial en contra de las mujeres? Si bien es cierto que puede haber muchas respuestas y explicaciones al respecto, considero que una es la más importante: la falta de una política pública seria, bien elaborada, estructurada y, sobre todo, diseñada para atacar directamente el problema de la discriminación salarial. Una política que cumpla con todos y cada uno de los atributos que debe tener. De acuerdo a Aguilar (2010), la política pública es un proceso integrado por varias *acciones intelectuales* (de información, análisis, cálculo, crítica...) y *acciones políticas* (de movilización, discusión, persuasión, negociación, acuerdo)(...) interdependientes y eslabonadas, que preceden y preparan la toma de decisión del gobierno y posteriormente la llevan a cabo. En este sentido la política pública no es o no sólo es el acto de decisión de la máxima autoridad pública, sino un proceso cuya estación central es sin duda la toma de decisión, pero que implica actividades que preceden y prosiguen a la decisión gubernamental. [...] La política pública es entonces un *proceso más que un acto de decisión* (citado en Alemán & Hoyos, 2015:10). En este sentido, la política pública hace referencia a una serie de acciones –más que a una acción en particular– que además son estructuradas, estables y sistemáticas.

A qué me refiero con esto. Como bien argumenta Lasswell (1992), las decisiones gubernamentales se toman bajo criterios pocos objetivos. Y las acciones para prevenir y eliminar la discriminación salarial en México no son la excepción. En este sentido, lo que tenemos en México para enfrentar este tema son acciones aisladas y generales que buscan promover la equidad de género en todos los ámbitos, pero que no establecen objetivos y metas claras, que permitan dar seguimiento al avance de resultados a través de indicadores.

Por lo tanto y a partir de la evidencia empírica mostrada, México debe reorientar los esfuerzos para prevenir y eliminar la discriminación salarial a través de una política pública bien diseñada, perfectamente implementada y minuciosamente evaluada. Una política pública que analice el lugar y el nivel de diseño (Ingraham, 1987), así como sus

variables de solubilidad, nivel de conflicto, compromiso, disponibilidad de instrumentos y alternativas, consecuencias potenciales y conocimientos necesarios. Ya que como bien argumenta Ingraham (1987) “la naturaleza de los conocimientos necesarios para especificar la naturaleza del problema e identificar los componentes críticos de diseño tendrán un impacto importante ... en la posibilidad de éxito o fracaso” (p.619). Asimismo, se deben considerar los criterios de Salamon (2002) de efectividad, eficiencia, manejabilidad, legitimidad y viabilidad política con la finalidad de reducir la posibilidad de fracaso de la política. Y, por último, para garantizar el éxito de la política, se deberá incluir en los parámetros de evaluación los criterios de consistencia, coherencia y congruencia (Howlett y Rayner, 2013).

Con base en lo anterior, la política pública propuesta deberá considerar todas las fuentes de discriminación salarial tales como: la región (urbana-rural) (Martínez y Acevedo, 2004), el nivel de marginación (Mendoza y Cota, 2009), el estado civil (Paz, 1998), la maternidad (Escot et.al., 2014), la presencia de algún tipo de discapacidad (Malo y Pagán, 2007), la segregación laboral (Carmona y Véliz, 2005), entre otros. Además, tal y como se mostró en esta investigación, el tipo de escuela también es una fuente de discriminación y debe ser considerada en el planteamiento que se realice. Sobre esta última fuente de discriminación (tipo de escuela), la cual fue motivo de la presente investigación, me permito realizar algunos comentarios finales.

De acuerdo al ciclo escolar 2016-2017, se observa que conforme se incrementa el nivel de escolaridad, la proporción de estudiantes que asisten a una escuela privada aumenta. Mientras que en la educación básica únicamente el 10.2% del total de estudiantes asisten a escuelas privadas, este porcentaje aumenta a 29.5% en el nivel superior. Sin embargo, también se observa que conforme se pasa de un nivel a otro, el porcentaje de deserción escolar aumenta. Según datos de la SEP, durante el ciclo 2016-2017, el .5% de los estudiantes inscritos en educación primaria desertaron, el 2.2% lo hicieron en secundaria, 13.7% en media superior y el 9.3% en el nivel superior.

A partir de estos datos, evitar la deserción escolar particularmente en las mujeres tendrá un impacto en la reducción de la brecha salarial y del componente asociado a discriminación por dos razones: primero porque su nivel de estudios será más alto y por

ende, podrán acceder a mejores trabajos con salarios más mayores, y segundo, porque una proporción de esas mujeres que accedan a un mayor nivel de escolaridad terminará por estudiar en una escuela privada, lo que favorecerá de igual manera a reducir la brecha salarial, dada la tendencia de los empleadores a favorecer trabajadores que asistieron a escuelas privadas sobre las públicas. En este sentido, cualquier política pública encaminada a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, deberá considerar entre sus variables, evitar la deserción escolar y promover que un mayor número de mujeres accedan al nivel superior, lo que genere de manera natural, que una proporción más alta asistan a una institución privada, logrando así, que las mujeres tengan mejores salarios y que la brecha sea más pequeña entre hombres y mujeres.

En conclusión, los resultados presentados en esta investigación nos mostraron que, a pesar de las acciones emprendidas en los últimos años en México, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una tarea pendiente. En este sentido, esta investigación buscó aportar hallazgos interesantes a la discusión académica sobre la brecha salarial en México, al considerar una variable que nunca se había incluido en este tipo de análisis y que muestra resultados importantes que permiten a los tomadores de decisión y a los desarrolladores de política pública en México, tomarlos como referencia para buscar alternativas que brinden soluciones al problema de discriminación salarial en nuestro país. De esta manera, el presente estudio mostró evidencia de que el tipo de escuela a la que asisten las mujeres, tiene un impacto en el nivel de salarios que perciben. Por un lado, se probó que la escuela pública tiene un impacto negativo en el nivel salarial y, por el contrario, que asistir a una escuela privada es favorable para que las mujeres ganen más. Por otro, que el efecto de la discriminación salarial en contra de las mujeres es anulado por el impacto de que las mujeres asistan a una escuela privada lo que provocó que la brecha salarial se invirtiera en favor de las mujeres que tienen este tipo de estudios.

Por lo tanto, estos resultados permiten sentar las bases de una propuesta de política pública que vaya encaminada a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, atacando todas las fuentes de discriminación y garantizando que las mujeres tengan acceso a un salario justo que les permita tener acceso a una vida digna. Como bien señala la Organización de las Naciones Unidas en su Declaración del Milenio, la equidad de género es un medio

indispensable para reducir la pobreza. Además, cabe destacar que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que en nuestro país “queda prohibida toda discriminación motivada por género”, y el artículo 4º menciona que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Es por esos motivos que el compromiso del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos debe ser permanente, con el objetivo de lograr una sociedad incluyente en la que los ciudadanos puedan disfrutar plenamente de sus derechos con equidad e igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Silva, Adrián. (2005). La educación superior privada en México, Digital observatory for higher education in Latin America and the Caribbean. UNESCO, IESALC

Aguilar, Luis F. (2007), “Marco para el análisis de las políticas públicas”, Conferencia pronunciada en el I Encuentro Presencial de la Maestría en Políticas Públicas Comparadas, enero 2007, FLACSO-México.

Aguilar, Luis F. (2010). *Gobernanza: el nuevo proceso de gobernar*. México: Fundación Friedrich Naumann para la libertad.

Arceo Gómez, Eva O. y Raymundo M. Campos Vázquez. (2013). Evolución de la brecha salarial de género en México. Centro de Estudios Económicos, Serie de documentos de trabajo, COLMEX. México

Becker, Gary. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press. Second Edition. 1971.

_____. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5. pp. 9-49

_____. (1964). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press. Third Edition. 1993.

_____. 1985. Human Capital, effort and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labour Economics*. Vol.3, No. 1. pp. 33-58

Blau, Francine. Womens Place in the Labour Market. *American Economic Review*, No. 62. pp. 161-66

Blinder, Alan. (1973). Wage Discrimination: reduced form and structural variables. *Journal Human Resources*, no. 8, pp. 436-455.

BSG. (2013). *Brecha Salarial de Género, Continente Americano*. Senado de la República, México.

Carmona Martín, Karla Yasmin, y Hugo Fernando Véliz Fuenzalida. (2005). *Discriminación Laboral: Aspectos doctrinarios y situación en Chile*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Chile

Cerro Calderón, Ignacio. (2016). *Teorías de Discriminación Laboral y Políticas de Fomento del Empleo*. Trabajo para obtener el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Universidad de Valladolid. 2016.

CONAPRED. (2012). Reporte Sobre la Discriminación en México. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CIDE, México

CONAPRED. (2018). Ficha temática. Mujeres. CONAPRED. Obtenido de la página web: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematicaMujeres.pdf>

DBSGE. (2008). Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España: Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Colección: economía, mujer, empresa. EME. España

Del Razo Martínez, Lila Marcela. (2003). Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México 1994-2001. Serie: Documentos de Investigación, Secretaría de Desarrollo Social, México

Escot, Lorenzo, José Andrés Fernández, Álvaro Herráez González, Miguel Infestas Maderuelo y Tania Martínez Dubla. (2014). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por comunidades autónomas, Universidad complutense de Madrid, España

Eurostat Statistics Explained. Salarios y costes laborales. Obtenido de la página web http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/es.

Fernández, María del Pilar. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. Documento CEDE 2006-32, Universidad de los Andes, Colombia

Freitas, Alan A. (2014). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. Nueva época, Año LX, núm. 223, pp. 287-316. México

Galvis, Luis Armando (2011). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación por regresión por cuantiles. Revista de Economía del Rosario, Vol. 13, No. 2 pp.235-277. Colombia.

Heckman, J. (1979), «Sample Selection Bias as a Specification Error», en *Econometrica*, 47, 1, pp. 153-161.

Hernández M., Pedro Jesús. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España, *Investigaciones económicas*, Vol. XIX (2), pp. 195-215. España

Ingraham, Patricia W. (1987) “Toward More Systematic Consideration of Policy Design”. *Policy Studies Journal*, 15 (4), 611-628.

INEGI. (2015a). Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 20 de julio.

INEGI. (2015b). Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México 2014. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Boletín, 550/15. 11 de diciembre

INMUJERES. (2003). Las mexicanas y el trabajo II. Instituto Nacional de las Mujeres. Septiembre 2003.

_____. (2008). Desigualdad de Género en el Trabajo. Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno Federal, México.

Lundberg, Shelly J. y Richard Startz. (1983). Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market. *The American Economic Review*. Vol. 73, No. 3. pp. 340-347

Malo, Miguel Ángel., Ricardo Pagán. (2007) ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares, Moneda y Crédito 225, España

Martínez Jasso, Irma y Gloria J. Acevedo Flores. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral, *Revista Ciencia UANL* Vol. VII, No.1, pp. 66-71. México

Martínez, Ciro, Tim Miller y Paulo Saad. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. CEPAL-UNFPA-CRDI.

Medina, Rosa Isabel., Diana Mireya Nieto, Guillermo Marín Balcázar y Tomás Jesús Cuevas. (2014). Discriminación por género en México: Una visión actualizada en el ámbito laboral, ITESM, México

García, Karina. (2008). Discriminación Salarial por Género en México. Tesis para obtener el grado de Maestra en Economía Aplicada. El Colegio de la Frontera Norte. 2008.

Mendoza Cota, Jorge Eduardo y Karina Jazmín García Bermúdez. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo*, Vol. 40, núm. 156, pp. 77-99. *Revista Latinoamericana de Economía*.

Mincer, Jacob. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.

Oaxaca, Ronald. (1973). Male-Female wage differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, num. 14, pp. 693-709

Ocampo, Milenka & Carlos Foronda. (2008). Retornos de la educación pública y privada: inferencia asintótica y bootstrap en medidas de desigualdad. *UPB-Investigación & Desarrollo*, No. 8:45-63. Bolivia

OCDE. (2010). *Perspectivas OCDE: México. Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*. Octubre 2010.

_____. (2012). México. *Mejores Políticas para un Desarrollo Incluyente*. OCDE. Septiembre 2012.

_____. (2016). Programa para la evaluación Internacional de Alumnos (PISA) PISA 2015-Resultados. Nota País. México.

- _____. (2017a). Estudios Económicos de la OCDE: México, 2017. OCDE
- _____. (2017b). Construir un México Inclusivo. OCDE.
- _____. (2017c). Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality, OECD Publishing, París.
- Otero, Alba. (2013). La educación pública y privada en la antesala de la LOMCE. Tesis para obtener el grado de Educación Primaria. Universidad de la Rioja. España
- Ospino, Carlos G., Paola Roldán y Nacira Barraza. (2009) Oaxaca-Blinder Wage Decompositions: Methods, Critiques and Applications. A literatura review. Revista de Economía del Caribe. No. 5. pp.237-274
- Paz, Jorge A. (1998). Brecha de ingresos entre géneros (comparación entre el gran buenos aires y el noroeste argentino), Annual Meeting of the Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza Argentina
- Pereyra, Ana. (2007). La fragmentación de la oferta educativa: la educación pública vs. La universidad privada. SITEAL, Sistema de información de tendencias educativas en América Latina. Boletín No. 8. UNESCO
- Puyol González, Ángel (2006). ¿Qué hay de malo en la discriminación? DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 29. Barcelona, España.
- Rodríguez-Pérez, Reyna Elizabeth y David Castro-Lugo. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. Economía, sociedad y territorio, vol. XIV, núm. 46, pp. 655-686. México
- Salamon, Lester M. (2002) The Tools of Government. New York: Oxford University Press.
- Solís, Patricio. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: CONAPRED-CEPAL.
- Spence, Michael. (1973). Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3. pp. 355-374
- Stiglitz, Joseph E. (1973). Education and Inequality. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. Vol. 409, Issue 1, pp. 135-145
- Schultz, Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review. Vol. 51, No. 1. 1961. pp. 1-17
- _____. (1962). Reflections on investment in Man. Journal of Political Economy. University of Chicago Press, Vol. 70, No. 5, Part 2. pp.1-8

Suárez Zozaya, María H. (2012). Educación superior pública y privada en México. Desigualdades institucionales y opiniones de los estudiantes. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. UNAM, México. pp.295-325.

Tapia Hernández, Sara I. (2009) Tesis doctoral: Desvelar la discriminación de género mediante la actividad docente en un contexto universitario, Universidad de Valladolid, Facultad de Educación y Trabajo Social, Departamento de Psicología, España

Vázquez, Diego A. (2017) Desigualdad Económica y de Género. Revista Nexos, Economía y Sociedad. Diciembre 2017, México.

Wolff, L., P. González & J. Navarro, Editores. 2002. Educación Privada y Política pública en América Latina. BID & PREAL. Chile.

Zellner, Harriet. (1972). Discrimination against women, occupational segregation and the relative wage. American Economic Review. Vol. 62, No. 2. pp. 157-60