



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE POSGRADO EN ECONOMÍA

FACULTAD DE ECONOMÍA - DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ECONOMÍA URBANA Y REGIONAL

**Discriminación salarial por sexo en el mercado laboral de la  
Región Sur de México, 2005-2015**

**TESIS**

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

**Doctora en Economía**

PRESENTA:

**Sonia del Carmen Mijangos González**

TUTOR:

Dr. Miguel Ángel Mendoza González.

Facultad de Economía, UNAM

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. María Elena Cardero García

Facultad de Economía, UNAM

Dra. Teresa Santos López González

Facultad de Estudios Superiores de Acatlán, UNAM

Dr. Luis Quintana Romero

Facultad de Estudios Superiores de Acatlán, UNAM

Dr. José Federico Morales Barragán.

Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM

Ciudad Universitaria, Cd. Mx. Agosto 2019



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Agradecimientos

Porque todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

*Agradezco profundamente a mi Tutor el Dr. Miguel Ángel Mendoza González, por su apoyo y comprensión en todo momento, su guía y conocimiento fue fundamental para el desarrollo de esta tesis; así mismo agradezco a cada uno de los miembros del jurado, Dra. María Elena Cardero, Dra. Teresa Santos López que siempre estuvieron ahí con sus consejos y recomendaciones en cada revisión, al Dr. Luis Quintana y Dr. Federico Morales, gracias porque sin duda alguna sus aportaciones y entusiasmo son muy valioso para mí. Así mismo agradezco el apoyo al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por el apoyo económico y confianza brindada a mi persona.*

*Mi agradecimiento eterno a mi Esposo Guillermo, quien siempre ha estado en los momentos más difíciles y felices, alentándome y recordándome lo que puedo ser y hacer, has confiado y esperado sabiendo que la recompensa llega de lo alto, mi amor gracias, este logro también es tuyo, a mis bellas hijas Camila, Amanda y Ximena, quienes son mis motores para hacer las cosas, gracias por su infinita paciencia y por siempre creer y orar por su mamá, las amo.*

*A mis padres, Mario y Angelina, porque aun después de tantos años siguen compartiendo mis sueños y los hacen parte de ellos, es una bendición tenerlos en mi vida, a mi suegra Cielo gracias por todo su amor y apoyo. A mi hermana Yeny y mi cuñada Sheila porque estuvieron ahí dándome ánimos. Agradezco a mis pastores Roy e Irmey su amor y apoyo es invaluable, a mis amigos, tíos y hermanos, cada oración vertida en mi persona dio frutos. Mil gracias. Y a tí Dios por sobre todas las cosas, porque simplemente todo lo que soy y lo que puedo es por tí, jamás dejaste de creer en mí. Gracias infinitas por tanto amor.*

# Contenido

Agradecimientos .....	2
INTRODUCCIÓN. ....	11
<b>1. Teorías Explicativas sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.....</b>	<b>17</b>
1.1    Teorías clásicas sobre los diferenciales salariales: capital humano y alternativo.....	18
1.1.1    Teorías alternativas a capital humano y de discriminación en el mercado laboral ..	21
1.2    Aspectos Teóricos Sociales y Culturales que influyen en los diferenciales salariales y discriminación por género. ....	25
1.2.1    Exclusión y Desigualdad Social .....	25
1.2.2    Condicionamiento Social en el desarrollo de género. ....	28
1.2.3    Condicionamiento Cultural en el desarrollo de género.....	34
<b>2. Propuesta metodológica para la medición de las condiciones sociales y culturales, para explicar la desigualdad salarial de género. ....</b>	<b>45</b>
2.1    Análisis de las metodologías para medir capital social y cultural .....	45
2.2    Descripción Metodológica para la medición de las condiciones sociales y culturales, en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, para México. ....	50
2.3    Variables de condición social .....	51
2.4    Variables de condición cultural.....	55
2.5    Identificación de las preguntas de la ENOE.....	58
<b>3. Análisis de los principales indicadores de las condiciones sociales y culturales de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la Región Sur de México. ....</b>	<b>63</b>
3.1    Salarios Promedios Mensuales y por Hora de los Hombres y Mujeres, en la Región sur de México.....	66
3.1.1    Salarios Promedio en la zona rural y urbana a nivel nacional, entre hombres y mujeres.....	69
3.1.2    Salarios Promedios mensuales y por hora, entre hombres y mujeres en los estados de la Región Sur de México.....	72
3.1.3    Salarios promedios para ciudades auto-representadas de la región sur de México. .	77
3.2    Análisis de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en México y sus regiones. ....	81
3.2.1    Diferenciales salariales entre hombres y mujeres en México y en la zona urbana y rural. ....	81
3.2.2    Diferencial salarial en los estados de la región sur de México .....	84
3.2.3    Diferencial salarial en los estados de la región sur de México por zona urbana y rural .....	85

3.2.4	Diferencial salarial en las ciudades auto-representadas región sur de México .....	90
3.3	Principales condiciones sociales y culturales determinantes de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.....	92
3.3.1	Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales a nivel Nacional.....	92
3.3.2	Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales en la región Sur de México .....	102
3.3.3	Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales en las ciudades auto-representadas de la región Sur de México .....	111
3.3	Tendencia de las variables de Capital al humano .....	121
3.3.1	Escolaridad promedio de los hombres y las mujeres en la región Sur de México.....	121
3.3.2	Experiencia promedio de hombres y mujeres en la región sur de México.....	128
3.3.3	Capacitación promedio de hombres y mujeres en la región sur de México .....	130
	Conclusiones .....	132
<b>4.</b>	<b>Factores explicativos de los diferenciales y discriminación salarial en la región Sur de México: 2005-2015 .....</b>	<b>134</b>
4.1	Metodología para analizar los diferenciales y discriminación salarial .....	137
4.1.2	Método de Blinder-Oaxaca para medir la Discriminación Salarial .....	139
4.2	Análisis de la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca en México y la Región Sur 145	
4.2.1	Descomposición salarial a nivel nacional.....	146
4.2.2	Análisis de la descomposición Salarial Regional. Región Sur.....	156
4.2.3	Descomposición Salarial en las ciudades auto representada de la región Sur.....	177
4.2.4	Discriminación salarial por género en la región sur de México.....	186
	Conclusiones .....	192
	<b>Bibliografía.....</b>	<b>198</b>

## Índice de Tablas

<i>Tabla 3-1. Diferencias Salariales de los trabajadores según sexo, para los años del 2005-2015</i> .....	68
<i>Tabla 3-2. Salarios promedios por hora trabajada entre hombres y mujeres por zonas</i> .....	71
<i>Tabla 3-3. Salarios promedios mensuales, a nivel nacional y regional, entre hombres y mujeres, durante 2005-2015</i> .....	72
<i>Tabla 3-4. Salarios promedios por hora trabajada en los estados de la región sur de México</i> .....	75
<i>Tabla 3-5. Salarios mensuales promedios entre hombres y mujeres, en las ciudades auto representadas de la región sur</i> .....	78
<i>Tabla 3-6. Salarios promedios por hora trabajada, entre hombres y mujeres en las ciudades auto representadas</i> .....	79
<i>Tabla 3-7. Diferencial salarial en la zona urbana de México, con variables sociales y culturales. Del 2005-2015</i> .....	82
<i>Tabla 3-8. Diferencial salarial en la zona rural de México, con variables sociales y culturales</i> .....	82
<i>Tabla 3-9. Diferencial salarial entre hombres y mujeres en los estados de la región sur de México. 2005-2015</i> .....	84
<i>Tabla 3-10. Diferencial salarial entre hombres y mujeres, en las ciudades auto representadas de la región sur de México. 2005-2015</i> .....	90
<i>Tabla 4-1. Descomposición del diferencial de los ingresos salariales por sexo en México. 2005-2015</i> .....	147
<i>Tabla 4-2. Diferencial salarial Explicado y No Explicado en México</i> .....	149
<i>Tabla 4-3. Descomposición de los salarios en México, entre hombres y mujeres con condiciones sociales y culturales</i> .....	151
<i>Tabla 4-4. Descomposición del diferencial de los salarios en México con variables de condición social y cultural, en la zona rural</i> .....	154
<i>Tabla 4-5. Descomposición del diferencial de los salarios en México con variables de condición social y cultural, en la zona urbana</i> .....	155
<i>Tabla 4-6. Descomposición del diferencial de los salarios en el edo. de Chiapas, con variables de Capital humano</i> .....	159
<i>Tabla 4-7. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. Chiapas</i> .....	161
<i>Tabla 4-8. Descomposición del diferencial salarial en Chiapas, con variables de condición social y cultural, zona urbana</i> .....	163
<i>Tabla 4-9. Descomposición del diferencial salarial en Chiapas, con variables de condición social y cultural, zona rural</i> .....	163
<i>Tabla 4-10. Diferencial Salarial entre hombres y mujeres en el Edo. Oaxaca con Capital Humano</i> .....	166
<i>Tabla 4-11. Descomposición del diferencial de salarios en el Edo. de Oaxaca. Con variables de condición social y cultural</i> .....	168
<i>Tabla 4-12. Descomposición del diferencial de salarios con variables sociales y culturales en la zona urbana del Edo. de Oaxaca</i> .....	169
<i>Tabla 4-13. Descomposición del diferencial de salarios con variables sociales y culturales en la zona rural del Edo. de Oaxaca</i> .....	169
<i>Tabla 4-14. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. De Guerrero, con variables de Capital humano</i> .....	172
<i>Tabla 4-15. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. De Guerrero. por variables de condición social y cultural</i> .....	173
<i>Tabla 4-16. Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de condición social y cultural en la zona urbana</i> .....	175
<i>Tabla 4-17. Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero con variables de condición social y cultural en la zona rural</i> .....	175
<i>Tabla 4-18. Descomposición del diferencial de salarios en la Ciudad de Oaxaca, para hombres y mujeres con Capital humano</i> .....	178

<i>Tabla 4-19.Descomposición del diferencial de salarios en la Ciudad de Oaxaca, para hombres y mujeres, con variables de condición social y cultural.....</i>	<i>178</i>
<i>Tabla 4-20.Descomposición del diferencial salarial no explicado con variables de condición social y cultural.....</i>	<i>179</i>
<i>Tabla 4-21.Descomposición del diferencial en cd. de Tuxtla Gutiérrez con variables de capital humano</i>	<i>181</i>
<i>Tabla 4-22.Descomposición del diferencial en cd. de Tuxtla Gutiérrez con variables de condición social y cultural.....</i>	<i>181</i>
<i>Tabla 4-23.Descomposición del Diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la ciudad de Acapulco con Capital Humano .....</i>	<i>184</i>
<i>Tabla 4-24.Descomposición del Diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la ciudad de Acapulco. con variables de condición social y cultural.....</i>	<i>184</i>

## Índice de Gráficos

Gráfico 3-1. Tendencia de los Salarios reales mensuales entre hombres y mujeres en México .....	67
Gráfico 3-2. Tendencia de los salarios por hora entre hombres y mujeres en México .....	69
Gráfico 3-3. Tendencia de los salarios entre hombres y mujeres por zonas en México. ....	70
Gráfico 3-4. Tendencia de los salarios promedios entre hombres y mujeres en la región sur de México..	73
Gráfico 3-5. Tendencia de los salarios entre hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas .....	74
Gráfico 3-6. Tendencia de los salarios promedio por hora trabajada en los edos. De la región sur.....	76
Gráfico 3-7 . Tendencia de los ingresos promedios mensuales en las ciudades auto representadas de la región sur .....	77
Gráfico 3-8. Tendencia de los salarios por hora trabajada de las Cd. auto representadas, de la región sur de México.....	80
Gráfico 3-9. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres, por zonas en México .....	83
Gráfico 3-10. Tendencia del diferencial salarial en los Edos. de la región sur de México.....	85
Gráfico 3-11. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas, por zonas .....	86
Gráfico 3-12. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres del Edo. de Guerrero, por zonas .....	88
Gráfico 3-13. Tendencia de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres del Edo. de Oaxaca ....	89
Gráfico 3-14. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres de las Cd. auto representadas en la región sur.....	91
Gráfico 3-15. Proporción de trabajadores buscando empleo, "Discriminación por colocación" .....	93
Gráfico 3-16. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "División sexual del trabajo" .....	94
Gráfico 3-17. Proporción de pérdida de empleo por "Discriminación por su edad" .....	95
Gráfico 3-18. Proporción de pérdida de empleo por "Discriminación por su aspecto físico" .....	95
Gráfico 3-19. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en México .....	96
Gráfico 3-20. Proporción de personas que abandonaron su empleo por "Conflicto con su jefe", en México .....	97
Gráfico 3-21. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo" en México.....	98
Gráfico 3-22. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso laboral", en México.....	99
Gráfico 3-23. Proporción de trabajadores que abandonaron un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en México.....	100
Gráfico 3-24. Proporción de trabajadores que tuvieron que abandonar su negocio por "Imposición familiar", en México.....	101
Gráfico 3-25.. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Chiapas. ....	102
Gráfico 3-26. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Oaxaca. ....	102
Gráfico 3-27. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Guerrero.....	103
Gráfico 3-28. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Chiapas .....	103
Gráfico 3-29. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Oaxaca .....	103
Gráfico 3-30. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Guerrero.....	104



Gráfico 3-31. Gráfico 3 32. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad" en Guerrero.....	104
Gráfico 3-32.. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad". En Chiapas .....	104
Gráfico 3-33. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad". en Oaxaca .....	105
Gráfico 3-34. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Oaxaca .....	105
Gráfico 3-35. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Chiapas .....	105
Gráfico 3-36.. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Guerrero.....	106
Gráfico 3-37. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Oaxaca .....	106
Gráfico 3-38. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Chiapas .....	106
Gráfico 3-39. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Guerrero.....	107
Gráfico 3-40. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Guerrero.....	107
Gráfico 3-41. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Oaxaca.....	107
Gráfico 3-42. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Chiapas.....	108
Gráfico 3-43. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Guerrero.....	108
Gráfico 3-44. . Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Chiapas .....	108
Gráfico 3-45. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Oaxaca.....	109
Gráfico 3-46. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Chiapas.....	109
Gráfico 3-47.. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Oaxaca.....	109
Gráfico 3-48. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Guerrero .....	110
Gráfico 3-49. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Guerrero.....	110
Gráfico 3-50.. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Oaxaca.....	110
Gráfico 3-51. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Chiapas.....	111
Gráfico 3-52. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por " Discriminación por colocación". en Tuxtla Gutiérrez.....	111
Gráfico 3-53. Gráfico 3 53. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por " Discriminación por colocación". En Acapulco.....	111
Gráfico 3-54. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "Discriminación por colocación" .en Cd. de Oaxaca.....	112
Gráfico 3-55. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en Acapulco. ....	112

Gráfico 3-56. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en la Cd. Oaxaca .....	112
Gráfico 3-57. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en Tuxtla Gtz.....	113
Gráfico 3-58. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Tuxtla Gutiérrez.....	113
Gráfico 3-59. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Acapulco .....	113
Gráfico 3-60. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Oaxaca .....	114
Gráfico 3-61. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Tuxtla Gutiérrez.....	115
Gráfico 3-62. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Cd. Oaxaca .....	115
Gráfico 3-63. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Acapulco .....	115
Gráfico 3-64. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Acapulco .....	116
Gráfico 3-65. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Tuxtla Gutiérrez.....	116
Gráfico 3-66. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Cd. de Oaxaca.....	116
Gráfico 3-67. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Tuxtla Gutiérrez.....	117
Gráfico 3-68. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Acapulco .....	117
Gráfico 3-69. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Cd. de Oaxaca.....	117
Gráfico 3-70. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Tuxtla Gutiérrez.....	118
Gráfico 3-71. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Acapulco .....	118
Gráfico 3-72. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Acapulco .....	118
Gráfico 3-73. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Oaxaca .....	119
Gráfico 3-74. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Tuxtla Gutiérrez .....	119
Gráfico 3-75. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Oaxaca .....	119
Gráfico 3-76. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Acapulco .....	120
Gráfico 3-77. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Cd. de Oaxaca .....	120
Gráfico 3-78. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Tuxtla Gtz. ....	121
Gráfico 3-79. Escolaridad promedio para hombres y mujeres en México. 2005-2015.....	122
Gráfico 3-80. Tendencia de la escolaridad promedio de hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas.....	123
Gráfico 3-81. Tendencia de la escolaridad promedio de hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas.....	124
Gráfico 3-82. Tendencia de la escolaridad promedio entre hombres y mujeres en el Edo. de Guerrero ...	125

Gráfico 3-83. Tendencia de la escolaridad promedio entre hombres y mujeres, en las Cd. auto representadas de la región sur de México.....	127
Gráfico 3-84. Experiencia promedio de hombres y mujeres en la región sur.....	128
Gráfico 3-85. Promedio de años de experiencia entre hombres y mujeres de las Cd. auto representadas región sur.....	129
Gráfico 3-86. Años de capacitación promedio de los hombres y mujeres en los Estados de la Región sur.....	130
Gráfico 3-87. Años de capacitación promedio entre hombres y mujeres de las cd. auto representadas en la región sur.....	131
Gráfico 4-1. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres en México.....	148
Gráfico 4-2. Comportamiento del Diferencial Explicado y No Explicado en México.....	152
Gráfico 4-3. Comparación de los diferenciales no explicados de los salarios en México, por variables.....	152
Gráfico 4-4. Diferencial no explicado (discriminación) de los salarios en México por zonas.....	156
Gráfico 4-5. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Chiapas por tipos de variables.....	161
Gráfico 4-6. Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, en la zona urbana con variables de condición social y cultural.....	165
Gráfico 4-7. Diferencial no explicado de los salarios en Oaxaca por tipos de variables.....	168
Gráfico 4-8. Diferencial no explicado de los salarios en el Edo. de Oaxaca, por zonas.....	171
Gráfico 4-9. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Guerrero, por variables.....	174
Gráfico 4-10. Diferencial no explicado (Discriminación), de los salarios en Edo. de Guerrero, por zonas.....	177
Gráfico 4-11. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en la Cd. de Oaxaca por variables.....	180
Gráfico 4-12. Comparación del diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Tuxtla Gutiérrez, por variables.....	183
Gráfico 4-13. Tendencia de la discriminación salarial por razones de género con variables sociales y culturales.....	186
Gráfico 4-14. Tendencia de la discriminación salarial a nivel nacional y regional, con variables de capital humano.....	187
Gráfico 4-15. Tendencia de la discriminación salarial a nivel nacional y regional, con variables de condición social y cultural.....	187
Gráfico 4-16. Tendencia de la discriminación salarial al interior de la región Sur, con variables de capital humano.....	189
Gráfico 4-17. Tendencia de la discriminación salarial al interior de la región Sur, con variables de condición social y cultural.....	189
Gráfico 4-18. Tendencia de la discriminación salarial en la región Sur, dividida por zonas.....	190

## INTRODUCCIÓN.

En las últimas décadas con la incorporación cada vez mayor de la mujer en el mercado laboral se han generado grandes cambios políticos y socioeconómicos en México como en el mundo. Este hecho que es fruto de varias transformaciones sociales y culturales, incidió, a su vez, en todos los aspectos de la vida social tales como: descenso de la tasa de natalidad, cambios en la estructura familiar y aparición de nuevos tipos de familias, nuevas formas de relación entre los sexos, nivel académico en aumento, etc. Todos estos cambios dieron lugar a que se gestaran nuevas desigualdades entre hombres y mujeres que no habían sido tan evidentes anteriormente, llevando estas mismas a convertirse en diferentes tipos de discriminación tales como la salarial y laboral hacia las mujeres. Por razones de género y por falta de oportunidades, la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo no se ha dado de la mejor manera, ya que han tenido que aceptar trabajos atípicos, precarios y mal pagados lo que agudiza el deterioro en las condiciones del mercado laboral con el pasar de los años, y aunque se han buscado mecanismos y políticas para disminuirlos, estos efectos siguen estando presentes en México como en todo el mundo, y causan una desigualdad salarial muy grande entre hombres y mujeres, llevando estas muchas veces a convertirse en discriminación en contra de la mujer.

La desigualdad de ingresos es generada en muchas ocasiones por el mercado de trabajo a partir de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo en relación con el nivel educativo, la ocupación, la edad, el sexo, el sector de actividad, la zona de residencia, la condición social y cultural (Freitas, 2015). La brecha salarial entre hombres y mujeres se ha estudiado por años, y ha sido centrada principalmente por diferencias en dotaciones de capital humano, sin tomar en cuenta la existencia de factores que puedan estar influenciando a los retornos salariales a través de variables que pueden medir las condiciones sociales y culturales y estar generando discriminación salarial en contra de las mujeres.

Diversos estudios han definido los factores que explican las diferencias salariales por género en el mercado laboral, las teorías económicas (Becker, 1964) se centran fundamentalmente en los niveles de salarios de los trabajadores, mientras que las teorías de los economistas institucionales (Bradley, 1989), se centran más a las relaciones del mercado como resultado de la interacción compleja de diversas instituciones (por ejemplo, las normas sociales y jurídicas, familia, cultura, empresas, etc., todas las cuales afectan el comportamiento de los individuos). La literatura internacional sobre desigualdad salarial, ha dominado la perspectiva teórica de la escuela

neoclásica del capital humano, que toma las inequidades de género como atributos personales y no como procesos sociales y culturales que pueden estar generando cierta influencia en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, de hecho reconoce al género como la única diferenciación social relevante minimizando otras formas de diferenciación social, y prácticamente no incluyéndolas como factores importantes de esta transformación. En este sentido existe también una contraposición de algunos autores que consideran no solo el capital humano como fuente de la diferencia salarial, por lo que podemos citar a Thurow (1988) como uno de los principales exponentes de la discusión respecto a los factores que condicionan o influyen las diferencias de oportunidades e ingresos entre agentes sociales.

En México como en otros países, los hombres perciben mayores ingresos promedio tanto mensuales como por hora que las mujeres (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014), y esta diferencia de ingresos tiene una proporción no explicada por diferencias de capital humano y características entre hombres y mujeres que pueden encontrar parte de su explicación en condiciones sociales y culturales que generarían también comportamientos discriminatorios en contra de la mujer.

Para Altonji & Blank (1999) “la discriminación salarial se observa cuando dos trabajadores que ingresan al mercado laboral con idénticas potencialidades (en esencia misma productividad marginal del trabajo) son tratados de forma injusta y desigual cobrando salarios distintos por razones ajenas al ámbito económico”, es decir, cuando las diferencias salariales no pueden explicarse por diferencias objetivas, como pueden ser la edad, el nivel educativo, experiencia, antigüedad en la empresa, sino por consideraciones relacionadas a la raza, género, grupo social, o étnico. A este respecto ha sido argumentado que los prejuicios y la discriminación juegan un rol primordial en los inferiores resultados alcanzados por las mujeres en el mercado de trabajo. Una parte de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres puede atribuirse a diferencias de preferencia y calificación entre los trabajadores. Sin embargo, existe una parte residual no explicada, que no se refiere ni a preferencias ni a la cualificación y que puede ser considerada como indicador de discriminación. Por lo tanto, la discriminación tiene implicaciones tanto sobre cuestiones relacionadas con la desigualdad, la condición cultural y exclusión social, como sobre la actividad económica.

A nivel internacional existen varios trabajos sobre diferenciales de ingreso que son parte esencial de la literatura empírica entre los cuales encontramos los realizados por Barcenias (2001) y Ugidos (1994) para el caso de Español, Nuñez y Gutiérrez (2004) en Chile, entre otros que han sentado la base de las diferencias salariales entre hombres y mujeres así como de la

discriminación. Para el caso de México también se han realizado trabajos sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres entre los que encontramos: Alarcón y McKinley (1994) que fueron de los primeros estudios realizados, ellos utilizan la muestra urbana de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), encontrando que solo el 27.5% de la brecha salarial se explicaba por diferencias en capital humano, esto es entre el 85% y 70% de las brechas no se debían a diferencias en los retornos al capital humano, lo cual podría sugerir discriminación en contra de la mujer, durante 1984-1992. Pagan y Ullibarri (2000), analizaron la desigualdad salarial entre hombres y mujeres a través del índice de Jenkis y corrigiendo por selección en la participación laboral de las mujeres. Con datos de la ENEU del tercer trimestre de 1995 encuentran que existe mayor desigualdad en personas con alta y baja educación, así como entre aquellas con mayor experiencia, por su parte Martínez Jasso y Acevedo Flores (2004), son las primeras en incluir su análisis en zonas urbanas y rurales, utilizan la descomposición de Blinder-Oaxaca, con corrección de sesgo, encontrando en su análisis que el 85% de la brecha se debe a diferencias en retornos, y en la zona rural la brecha salarial es mayor, usan la ENIGH 2000.

En un trabajo de Rodríguez y Camberos (2007) se estiman las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora, y realizan un análisis de la discriminación salarial por área de estudio profesional y género. Por su parte Popli (2013), examina las diferencias salariales observadas por género en México durante las últimas dos décadas (1984-2002), para estimar y comprender las diferencias salariales del trabajo utiliza un enfoque no paramétrico-distributivo, y se comparan los resultados con los otros enfoques paramétricos. Utiliza la metodología semiparamétrica DFL, DiNardo, Fortin y Lemieux (1996).

Por su parte García Bermúdez & Mendoza Cota (2009) hacen un estudio por regiones y encontraron que para el 2006, la discriminación salarial en el ámbito nacional era de 12.4%, es decir, las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres con iguales características y dotaciones en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se encontró que el 7% del diferencial salarial pertenecía a la discriminación, la región centro se encontraba con el 11.2% de discriminación y la región más afectada con este fenómeno era la región sur, presentando el mayor grado de discriminación con el 18.3%, por su parte Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo (2014) en un estudio realizado también en México, encontraron que la estimación de las ecuaciones salariales permitieron identificar diferencias salariales del orden de 20% a favor de los hombres y la posterior descomposición del ingreso confirmaron que más de 85% de estas diferencias estaban asociadas con la discriminación, dado que son desigualdades no atribuibles a las dotaciones de capital humano. Esta proporción *no explicada* es comparable con los niveles



obtenidos en estudios realizados en otros países, así como con algunos que se hicieron en México. Por regiones se aprecia un comportamiento heterogéneo donde las diferencias oscilan entre 15% y 25%, con niveles de discriminación que tienden a converger en 20%, con excepción de la región capital que se ubica sobre 13 por ciento.

La evidencia empírica sobre los diferenciales de ingreso por género a nivel nacional y la encontrada en la región sur, ha centrado su énfasis en la desigualdad salarial media entre individuos considerando solo las variables propias de capital humano, pocos han sido los trabajos que han explorado los factores sociales y culturales que influyen en la brecha salarial y la discriminación, en México no se ha dado ningún trabajo sobre ello, por lo que se consideró pertinente esta investigación con la inclusión de variables que puedan medir la influencia de las condiciones sociales y culturales en los diferenciales salariales de género. Estos factores que no son fácilmente observables ni medibles, son parte de una realidad de las condiciones del mercado laboral. Por lo que esta investigación centró principalmente su estudio en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, midiendo no solo la influencia de capital humano, sino también las condiciones sociales y culturales que tienen dominio en los trabajadores y su desempeño en el mercado laboral, en la región sur de México donde se presenta el mayor grado de marginación y pobreza a nivel nacional.

Tomando en cuenta la influencia de factores sociales y culturales, Tomás Xavier y Dulci (2005) estudiaron el retorno de los capitales social y cultural en la diferencia salarial en Brasil y concluyeron que existe una asociación entre los capitales simbólicos (cultura legítima, reconocimiento social y escolaridad) y el ingreso que los trabajadores reciben a fin de mes. Posteriormente Araujo Freitas (2014) encontró evidencia en ese mismo país a través de una investigación sobre toda la brechas salarial, de que efectivamente hay una influencia positiva en la diferencia salarial por género, cuando se toma en consideración factores sociales y culturales.

La consideración de los condicionamientos sociales y culturales en la explicación de los diferenciales de ingreso nos pareció relevante, en especial cuando se enfoca a la región sur que se caracteriza por la pobreza, la desigualdad social y la marginación, y por una vasta influencia cultural sobre la mujer y su desempeño en el mercado de trabajo. En específico nos interesa analizar si las diferencias salariales entre los hombres y mujeres que laboran en la región sur, se explican por factores de discriminación por género, por su capital humano, por las condiciones sociales y culturales del mercado laboral, o por diferencias en la productividad de las mujeres, considerando el espacio geográfico que conforma un grupo de estados de esta región.

Planteamos que las condiciones sociales y culturales podrán abonar en la explicación de los diferenciales salariales de género en la región sur de México, debido al contexto de mayor marginación y pobreza, y a que la región cuenta con la mayor proporción de pueblos indígenas.

Para lograr este propósito se formularon las siguientes *preguntas de investigación*:

1. ¿Cuáles son los efectos de los condicionamientos sociales y culturales en la brecha salarial por género en la región Sur de nuestro país en el período de 2005 a 2015?
2. ¿Cómo afectan las condiciones sociales y culturales al desarrollo de la mujer en el mercado laboral de la región sur?
3. ¿Son factores determinantes de la discriminación salarial por género las condiciones sociales y culturales en la región sur de México?

*La hipótesis central* del trabajo de investigación establece que:

Las condiciones sociales y culturales históricas de la región sur son muy diferentes a las del resto del país y en los mismos estados que la conforman (Oaxaca, Chiapas y Guerrero) existe una heterogeneidad por diferentes condiciones de progreso económico y de conformación de los mercados laborales locales. En tal marco contextual esperamos que las condiciones sociales y culturales tengan igual o mayor importancia, que los factores de capital humano (educación, experiencia y capacitación), en la explicación de las tendencias de los diferenciales y la discriminación salarial de la región sur en el periodo 2005-2015.

El *objetivo de esta investigación* consistió en medir la brecha salarial existente entre hombres y las mujeres, por medio de los ingresos mensuales por las horas trabajadas, y explicar tales diferenciales en condiciones similares de inserción ocupacional y conyugales análogas, y comparar su importancia explicativa con respecto a la cantidad acumulada de capital humano (escolaridad, experiencia, capacitación) y la influencia de los factores sociales y culturales en el diferencial salarial de género principalmente en la parte no explicada del diferencial que es atribuible a la discriminación, con la ayuda de la metodología Blinder-Oaxaca que descompone los diferenciales de ingreso en dotaciones (parte explicada) y por la otra parte corresponde a factores atribuibles a la discriminación (no explicada). Se realizará un análisis comparativo observando el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres con variables de condición social y cultural, a nivel nacional, estatal y de ciudades auto representadas, así como la parte urbana y rural, observando en que parte de la región sur de México existe mayor grado



de discriminación, los estados que utilizaremos de la región sur y con los que trabajaremos son Chiapas, Oaxaca y Guerrero.

Para alcanzar este objetivo utilizaremos la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder <sup>1</sup> (de las más populares en cuanto a descomposición salarial) para averiguar: en qué medida el diferencial salarial promedio viene explicado por las diferencias en las características por dotación de capital humano de los hombres y mujeres; y en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores los cuales podrían ser atribuibles a la discriminación salarial. La parte no explicada del diferencial salarial se analizará y ampliará la explicación de los factores que se le atribuye a la discriminación por razones de sexo, así como el grado de influencia que tienen los condicionamientos sociales y culturales en la determinación de los salarios de las personas insertas en el mercado laboral.

El documento de la investigación se divide en 4 capítulos. En el primero se presenta la discusión teórica de la diferenciación salarial entre hombres y mujeres, confrontando las propuestas de la escuela del capital humano, con las teorías de discriminación, y analizando las teorías de capital social y cultural. En el segundo capítulo se presenta una discusión metodológica para la medición del capital social y cultural, por diversas investigaciones y se hace una propuesta de medición para estas dos teorías. En el capítulo tres se expone la evidencia existente, así como el análisis de los principales indicadores de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la región sur de México. En el capítulo cuatro, se presentan los factores explicativos de los diferenciales y discriminación salarial en la región Sur de México: 2005-2015, aplicando la metodología de Blinder-Oaxaca, en dos fases, la primera con las variables de capital humano, y la segunda fase incluyendo variables para medir las condiciones sociales y culturales. Y para concluir se presentan las conclusiones finales de la investigación.

---

<sup>1</sup> Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para el análisis de la desigualdad salarial en media entre hombres y mujeres. Véase Oaxaca (1973), Blinder (1973), Newmark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994).

# 1. Teorías Explicativas sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres

El estudio de los diferenciales salariales por razones de género en el mercado laboral, se ha vuelto una prioridad en todo el mundo, diversos estudios han intentado explicar los factores que intervienen en esta brecha salarial. En la literatura económica internacional sobre discriminación existen dos clases de modelos a los cuales Marini (1989), clasifica así: las teorías económicas centradas fundamentalmente en los niveles de salarios de los trabajadores, mientras que las teorías de los economistas institucionales centrandose su atención más a las relaciones propias del mercado de trabajo como resultado de la interacción compleja de diversas instituciones (por ejemplo, las normas sociales y jurídicas, familia, cultura, empresas, etc., todas las cuales afectan el comportamiento de los individuos). (Marini, 1989). De este modo, las diferencias entre ambas perspectivas, se reconducen en términos generales a su visión del comportamiento de unos individuos y empresas influidos por reglas y prácticas institucionalizadas. Con base a lo anteriormente mencionado, las teorías explicativas de las diferencias salariales por razones de género en el mercado laboral, se pueden dividir principalmente en dos grandes modelos:

**La influencia por el lado de la oferta** “supply-side”, que analiza las características y decisiones de los trabajadores individuales, atribuyendo las diferencias salariales encontradas a las disparidades en las intenciones, cualificaciones, y las actitudes en el mercado laboral, esto indica la toma en cuenta de las características de los trabajadores, es decir de acuerdo a este enfoque las decisiones familiares, culturales y personales determinan las dotaciones de capital humano de un individuo en particular; estos modelos tienen en cuenta la inversión en capital humano, los recursos se invierten en individuos hoy para incrementar su futura productividad y, por ende su salario. Por otra parte se encuentran **la influencia por el lado de la demanda** “demand-side”, estas se centran principalmente en la discriminación que surge en el mercado de trabajo y en todos los aspectos de la estructura laboral que la perpetúan en el mismo mercado. Según Marini, las características de los lugares de trabajo y los actores que intervienen dentro de los mismos hacen que las disparidades en ganancias se atribuyan a diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo (Marini, 1989), los condicionamientos sociales del mercado de trabajo pueden ser determinantes cuando hablamos de diferenciales salariales. Sin embargo estos dos modelos podemos decir que no son mutuamente excluyentes. Blau, Feber & Winker (1998)

advirten que existen efectos de retroalimentación entre ellos que permiten preservar las diferencias de género, incluso cuando las fuerzas del mercado tienden a desaparecerlas.

Los factores sociales y culturales forman parte importante de la discusión en los diferenciales salariales, las condiciones culturales están determinada por las decisiones de los actores influidas por el contexto familiar donde se desarrolla (influencia por el lado de la oferta), así mismo las condiciones sociales de los individuos estarán determinados por las condiciones propias del mercado de trabajo donde se desarrollan (influencia por el lado de la demanda). Se revisó las teorías conociendo primero las clásicas y posteriormente se presenta la discusión teórica sobre los condicionamientos sociales y culturales encontrando lo siguiente:

## 1.1 Teorías clásicas sobre los diferenciales salariales: capital humano y alternativo

La teoría del Capital Humano (TCH), tuvo sus inicios en la época de los 60`s. En la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la *American Economic Association*, donde fue acuñado por primera vez el término como sinónimo de educación y formación. En palabras de Schultz *“al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”*. Schultz considera que cualquier trabajador, cuando se inserta en el sistema productivo, está aportando no sólo su fuerza física y su habilidad nata, sino que, además, trae consigo un bagaje de todos los conocimientos adquiridos a través de la educación recibida. Esta teoría del capital humano se enmarca dentro de los supuestos básicos de la escuela neoclásica, tales como: la existencia de un mercado de trabajo perfectamente competitivo, la racionalidad e individualismo en las decisiones de los agentes, el flujo de información perfecta y la existencia de un mercado de capitales competitivo.

*La hipótesis central de la teoría del Capital Humano es que la educación aumenta sin dudarla la productividad de las personas.* Es decir el centro de esta teoría, radica en tomar la educación y capacitación como medios de inversión que producen a futuro recompensas como mayores ingresos para las personas con niveles de instrucción mayor, y por ende, a la misma sociedad; de esta manera, el capital humano es comprendido como una inversión que dará sus frutos a futuro, cuando los individuos reciban mayores ingresos.

Becker, (1994) *define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.* Para

Becker, el individuo incurre en gastos de educación pero al mismo tiempo estos gastos se convertirán en una inversión y una oportunidad por permanecer en la población económicamente activa en su momento; aunque el proceso algunas veces sea lento, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados. Revisando las definiciones de otros autores encontramos algunos como: Thurow (1988) quien *define “el capital humano como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo”*.

Bustamante (2003), por su parte, *especifica “el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia”*.

Fisher & Dornbusch, para resaltar la contribución potencial de la capacitación y de la educación del talento humano en la producción de bienes y servicios, definen el capital humano *como “el potencial generador de renta que tienen los individuos; comprende la capacidad, talentos innatos, la educación y las cualificaciones adquiridas”*.

Por lo cual la teoría del capital humano explica el comportamiento laboral de las mujeres y los hombres en términos de su desempeño laboral, de este modo los individuos realizan prioridades, el trabajo o la familia de acuerdo con diversos factores (sociales, culturales) y el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en cuanto a tiempo, dinero y esfuerzo. Es decir, existe una distribución del trabajo en el hogar, que se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar. En consecuencia, las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se emplean en el mercado laboral. Esta división ha tenido lugar porque las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres y son consideradas muchas veces menos ambiciosas, menos productivas y muestran un mayor ausentismo laboral. Al respecto Mincer & Polachek (1974), expresan que si el trabajo se ve interrumpido por un largo periodo de tiempo, la cualificación adquirida tiende a perderse y el stock de capital humano se deprecia. Por lo tanto, según estos autores la acumulación de capital humano, se vuelve un proceso que tiene lugar a lo largo del ciclo de vida de los individuos.

Es importante considerar que la teoría del capital humano toma en cuenta otros factores que muestran las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres desde el lado de la oferta:

i) El esfuerzo que las mujeres ponen en sus trabajos se ve reducido por las horas que destinan a las tareas domésticas, de este modo decrece su productividad en el trabajo comparada con hombres de su misma cualificación.

ii) Los ingresos de las mujeres decrecen con mayor probabilidad, en medida que en el núcleo familiar se antepone por cuestiones sociales o culturales la carrera y desempeño profesional del marido frente a la de la mujer.

iii) Mientras las mujeres conceden mayor prioridad a la familia que los hombres, se enfrentan a mayores restricciones en el trabajo, ya que acomodar cambios o exigencias laborales no siempre resulta fácil, y pueden terminar dejando el empleo.

iv) Las mujeres podrían conformarse con buscar un empleo de menor calidad que los hombres y recibir menos dinero por ello, si anticipan una vida laboral más corta que los mismos.

Por lo tanto, la inversión en capital humano no representa únicamente desembolso en la educación, ya sea formal o informal, la capacitación o formación en el trabajo también constituyen inversión, así como los gastos en salud, la crianza de los hijos durante la edad corta, la búsqueda constante de empleo para encontrar siempre la oferta que parezca la más atractiva.

Para Becker (1990), la fertilidad juega un factor muy importante, por eso considera que al aumentar la fertilidad, afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que se deja de invertir lo necesario para tener un adecuado stock de capital humano. Entonces podríamos decir: que un padre con un hijo invierte más dinero en él, que si tuviera dos hijos. Asimismo, demuestra que la gran diferencia a nivel de crecimiento entre los países desarrollados y los subdesarrollados, se debe a la fertilidad, mientras en las zonas desarrolladas se invierte más en capital humano, existiendo en ellas un descenso de fertilidad, en las zonas menos desarrolladas pasa totalmente lo contrario, y dejando la decisión de fertilidad principalmente a las mujeres.

Ahora bien, las personas más educadas, capacitadas o más experimentadas, pueden ser más productivas y recibir un mejor salario; sin embargo, la educación no es el único elemento para el capital humano, la experiencia es otro componente importante aportado por Jacob Mincer en 1974. Quien manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal *es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral*, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que la primera se muestra en una forma cóncava (Mincer, 1958). Mincer (1974) fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano; es el responsable de desarrollar el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos, así como del concepto de tasa de rentabilidad de la educación, que, sin duda,

constituyó la piedra angular de un gran número de investigaciones en esta área. (Barcenias, 2001).

Jacob Mincer (1974) construyó por lo tanto, un modelo basado en la decisión racional económica del sujeto en el mercado de trabajo, que proveía un análisis de cómo la manera en que un individuo es capacitado en el trabajo puede ser causa de un aumento de los salarios y esto podría contribuir en gran medida a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos. Como los salarios aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como un mayor conocimiento de los procesos que son exclusivamente propios de dicha empresa, cosa que sólo ocurre a medida que el individuo se especializa en la labor, con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral (Mincer, 1958).

#### 1.1.1 Teorías alternativas a capital humano y de discriminación en el mercado laboral

Existen varias teorías alternativas y que critican al capital humano, pero la mayoría de las críticas a esta se ha centrado en la cuestión de si la educación realmente eleva la productividad, o tan sólo actúa como un instrumento de identificación de individuos que de manera poco frecuente son productivos. Según estos enfoques, es posible que los individuos más inteligentes sean productivos y puedan pedir mayores salarios en el mercado laboral; de esta manera muchos individuos se concentran en invertir más en educación, pero no es necesariamente la educación la que elevara sus ingresos, ya que su remuneración podría estar también en función de otras características como su capacidad innata (habilidades). No obstante, los empleadores podrían utilizar el nivel educativo como un sustitutivo de la productividad probable de los trabajadores potenciales, y no considerar las otras características de igual importancia.

De las teorías que surgieron cuestionando a la teoría del Capital humano, es la del **credencialismo**, esta teoría sugiere que la educación tiene muy poca inferencia con el mejoramiento de la productividad, y el nivel de escolaridad de los individuos, y que únicamente sirve para señalar a los mejores trabajadores sin que se vea mejora su productividad. Según esta teoría el aumento de la educación no tiene ningún efecto directo sobre los ingresos de los trabajadores y estos permanecen casi iguales al final del periodo. Bajo este enfoque, el nivel de escolaridad es un indicador para señalar a los más capaces y sólo representa el medio que tienen para acceder a los puestos de trabajo con mayor remuneración en los que existirán

mayores oportunidades de promoción y capacitación. Con este enfoque los trabajadores que cuentan con un nivel de escolaridad menor no podrían acceder a puestos de trabajo con mayor remuneración, y no por su incapacidad sino porque no llenan los requisitos bajo la perspectiva de los empleadores, (Blaug, 1981).

Por su parte Bowles & Gintis (1975), **de la escuela radical** quienes basan su crítica en el contexto de su teoría de la correspondencia entre la escuela y el trabajo. Señala que este último no explica totalmente la producción porque se obvia a la educación-formación como factor productivo, además de que se elimina el factor clase social. Por otra parte, el sistema educativo no solamente produce capital humano sino que segmenta la fuerza del trabajo, pide el desarrollo de la conciencia de clase y legitima la desigualdad económica, al proporcionar un mecanismo de meritocracia asignando a los individuos posiciones laborales desiguales. Consideran que la posición social es vital para las oportunidades reales de los segmentos más desposeídos de la sociedad de acceder e incrementar su educación, así como las oportunidades laborales de los titulados.

Otra teoría es la **hipótesis de señalización** está estrechamente ligada al problema de la capacidad innata o habilidad. La educación, bajo este enfoque, señalaría, filtraría y clasificaría a los individuos. De este modo determinaría sus ingresos en la medida que pondría de manifiesto la capacidad innata del individuo, no aumentándola, como propondría la teoría del capital humano. **Enfoque de Habilidades**. El tema de habilidades se ha vuelto un gran debate en si la habilidad tiene alguna inferencia en la determinación de los salarios. Por lo cual, un trabajador con más habilidades tendrá un mejor desempeño en el puesto de trabajo en comparación con otro de menor habilidad (independientemente de su nivel educativo). Sin embargo, el desarrollo de las destrezas innatas de los individuos está íntimamente vinculado con el contexto familiar y la clase social a la que pertenece (Bowles & Nelson, 1974). *La clase social en la cual el individuo nace también puede ejercer una influencia determinante, por la capacidad de acceso a escuelas de mejor calidad, que no estarían al alcance de todos los individuos. Así es que las mujeres podrían estar en desventaja de poder desarrollar sus habilidades, si no cuentan con la posibilidad de acceder a una mejor educación, o podrían ser discriminadas dependiendo del contexto familiar o estatus social a cual pertenezcan.*

Las explicaciones de las diferencias en los salarios por razones de género **en el lado de la demanda se centran fundamentalmente** en la **discriminación en el mercado de trabajo** y en los aspectos de la estructura del mercado laboral que la mantiene. Las características de los lugares de trabajo y de los actores son los puntos de atención, de modo que las desigualdades



en ganancias entre hombres y mujeres se atribuyen a diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo (Marini, 1989). Ahora bien podemos hablar de discriminación por razones de género en el mercado de trabajo si existen dos individuos (hombre y mujer) con la misma cualificación y son tratados de un modo distinto únicamente por su sexo. Este tipo de discriminación tiene un efecto directo con menor salario para la mujer, aun cuando su productividad es la misma que la de los hombres, si esta es persistente, el propio comportamiento de las mujeres será adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres. Por lo tanto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres causadas por la discriminación sexual pueden producirse a través de varios mecanismos. *En primer lugar*, las mujeres pueden estar colocadas diferencialmente en ocupaciones y negocios que difieren en los sueldos que pagan. La discriminación se reflejaría en los procesos ligados a la contratación, promociones y despidos. Este proceso se denomina **«discriminación de colocación»** (*allocative discrimination*). Es decir las mujeres ocuparían los puestos con menor remuneración.

En segundo lugar, las mujeres pueden recibir un menor salario en un trabajo u ocupación desempeñando el mismo puesto o función de trabajo; esta situación se califica como **«discriminación salarial dentro del trabajo»** (*within wage discrimination*).

En tercer lugar, las ocupaciones que están primariamente en manos de las mujeres reciben salarios menores que aquellas que realizan los hombres, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean los mismos. Esta posibilidad se califica como **«discriminación valorativa»** (*valorative discrimination*). Es decir el trabajo de las mujeres valdría menos, por ser propiamente ellas quienes lo desarrollan y no los hombres. Ahora bien, estos modelos que se han desarrollado muestran que la discriminación salarial por razones de género asume que hombres y mujeres pueden ser sustitutos perfectos en la producción (Blau, Ferber, & Winkler, 1998, ).

**El gusto por la discriminación**, Becker (1971, describe la discriminación como un inconveniente personal, o “gusto” por no tener asociación con miembros de un grupo de individuos en particular. Cuando hablamos de género, la discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de roles entre sexos en una sociedad. El gusto por la discriminación analiza en qué medida los empresarios tienen una aficción a contratar un determinado grupo de individuos (varones, blancos, etc). Analizando el sexo en la contratación, los empresarios deciden no contratar a las mujeres porque ni ellos ni sus empleados varones desean trabajar con ellas, creyendo que su contratación podría producirle costos altos, las



mujeres en condiciones de amplia discriminación deben aceptar salarios más bajos que los hombres para acceder a trabajos con características igual.

Otra interpretación de la presencia de diferencias salariales asociadas a la discriminación es la **teoría de la discriminación estadística** expuesta por Arrow (1973). De acuerdo con esta teoría, las asimetrías de información sobre las características productivas reales de una persona perteneciente a un grupo particular se reflejan en salarios menores para ésta. Los grupos pueden ser percibidos como diferentes por el tipo de señales que envían a los empleadores y que éstos perciben como fiables<sup>2</sup>, o pueden ser percibidos como diferentes en términos de su productividad esperada (Phelps, 1972). Así, es posible explicar que un empleador contrate mujeres con un menor salario que el de los hombres para desempeñar la misma labor porque crea, basado en su experiencia, que el tiempo de trabajo de la mujer perdido debido a ausencias laborales por cumplir con compromisos familiares sea mayor que el del hombre. De esta forma, una mujer que nunca se ausenta de su trabajo puede percibir un salario menor por efecto de que el empleador la juzga previamente por lo que sabe de su grupo.

**Segregación ocupacional**, En la segregación se realiza el supuesto de que los empleadores toman sus decisiones discriminando en contra de las mujeres, prefiriendo así seleccionar trabajadores del sexo masculino. El motivo principal de tal actitud es la creencia de que las mujeres presentan mayor discontinuidad laboral que los hombres por sus roles domésticos en el hogar. A partir de esta decisión de los empleadores, las mujeres son forzadas a ocupar empleos que podrían no estar de acuerdo a su cualificación, y permanecer en sectores de trabajo-intensivos, lo cual explica que la productividad de los trabajadores sea baja y también lo sea, por lo tanto, la remuneración. Bergmann & Adelman (1973), consideran que las mujeres han sido ocupadas en trabajos en los cuales la experiencia agrega poco a su productividad. Por lo tanto con este modelo se demuestra que los hombres reciben remuneraciones más altas y porque la concentración ocupacional de las mujeres hace que perciban salarios más bajos que los hombres.

---

<sup>2</sup> (Aigner and Cain 1977, Cornell and Welch 1996)

## 1.2 Aspectos Teóricos Sociales y Culturales que influyen en los diferenciales salariales y discriminación por género.

El estudio de la brecha salarial ha sido causa de diversas investigaciones a nivel internacional y nacional encontrando que las diferencias salariales no están sustentadas únicamente en las diferencias en dotación de capital humano, ya que existen otros factores dentro y fuera del mercado laboral que están influyendo en esta brecha salarial. Los factores sociales y culturales han ido cobrando importancia para algunos estudiosos, sin embargo poco se ha trabajado sobre ello. La exclusión social de grupos con grado de vulnerabilidad, la influencia del mercado laboral en las condiciones sociales, y el contexto familiar y cultural tienen cierto peso en la determinación de los salarios entre hombres y mujeres.

### 1.2.1 Exclusión y Desigualdad Social

La exclusión social es un término que ha venido sustituyendo hace años a la pobreza, y podemos definirla como los mecanismos que impiden a ciertos individuos o grupos sociales participar plenamente en las esferas económica, social, política y cultural de la sociedad. Para Figueroa(1996) son precisamente estos mecanismos estructurales los que determinan esta falta de acceso a los diferentes servicios, como los de salud, la marginación a adquirir vivienda, el difícil acceso al mercado laboral, las tendencias hacia la segregación ocupacional, las limitaciones para recibir una educación de calidad. De esta forma, la situación de exclusión viene determinada por una desigualdad de la persona con respecto a la sociedad en la que vive, que se deriva de la carencia en el acceso a determinados derechos sociales. La exclusión social podríamos definirla entonces como la incapacidad de ejercer los derechos de ciudadanía, incapacidad a la participación en la sociedad, además de las carencias materiales que esto con lleva (Hernández, 2008).

Para Hernández (2008), la exclusión social es multidimensional y multifactorial, esto puede dificultar su conceptualización, su caracterización, la descripción de los perfiles sociales afectados e involucrados y, por supuesto, su medición; más aún si se acepta que la exclusión no es un estado, sino un proceso que afecta de forma diferente a cada individuo, porque depende de su potencial individual y del contexto social donde se desarrollan. *Este autor considera que aún en sociedades con desarrollo similar, no es lo mismo ser pobre en el hábitat urbano que en*

*el rural, siendo hombre o mujer, siendo autóctono o extranjero, siendo de tez clara u oscura.* (Hernández, 2008).

Ahora bien, la exclusión de determinados grupos se produce sobre la base de relaciones sociales, es por esto, que debe ser entendida en el marco de la existencia de sociedades jerárquicas donde a determinados grupos se les ha negado históricamente el acceso a determinados beneficios económicos, políticos y culturales. Dado que los problemas relacionados con la pobreza han sido duraderos por años, la perspectiva de la exclusión social ha empezado a ser utilizada para entender la problemática de la persistencia de la pobreza y sus vínculos con procesos culturales e institucionales. Valdivia y Benavides (2007), consideran que el concepto de exclusión social incluye al menos tres dimensiones: (i) la económica, expresada en términos de acceso a mercados y servicios que garanticen las necesidades básicas de los individuos; (ii) política e institucional, en cuanto a la falta de derechos civiles y políticos que garanticen la participación ciudadana y; (iii) sociocultural, referida al desconocimiento de las identidades y particularidades de género, generacionales, étnicas, religiosas o las preferencias o tendencias de ciertos individuos y grupos sociales.

Mientras los activos económicos indican lo que la persona *posee*, los activos políticos y culturales indican lo que la persona *es*. En estos términos, el ser ciudadano es un activo político; y las características propias del individuo (identidad) son los activos culturales, que le proporcionan al individuo un prestigio social, guiando con esto a la discriminación y a la segregación de grupos sociales. *Por lo tanto podemos considerar que la discriminación es un mecanismo vinculado a situaciones de exclusión de determinados grupos sociales*, por un lado, este fenómeno tiende a acentuar los mecanismos de exclusión social existentes a través de sus diversas manifestaciones pudiendo expresarse a través de formas de auto exclusión como respuesta individual o colectiva; por otro lado, constituye un resultado y una manifestación de la situación de vulnerabilidad social de los grupos excluidos, por lo cual: La exclusión, la discriminación y la pobreza crean una triada que preservan la desigualdad social. La exclusión y la discriminación son principios distintos pero interdependientes que confluyen y pueden generar y agudizar la situación de pobreza de ciertos grupos sociales. La parcial autonomía de cada uno de ellos hace que no todos los individuos o grupos excluidos sean discriminados, ni todos los individuos o grupos discriminados sean excluidos. *Sin embargo, en sociedades con alto grado de grupos étnicos ambas situaciones suelen coincidir y afectar a las poblaciones étnicas.*

En México los grupos que sufren mayores niveles de pobreza son aquellos que simultáneamente sufren las consecuencias de la exclusión y experimentan procesos de discriminación: las

poblaciones indígenas y las mujeres tienden a ser más vulnerables ante estos fenómenos. Los mecanismos a través de los cuales se produce la discriminación son complejos. Ésta no siempre responde como razón "inmediata" al rechazo abierto y directo a determinada persona o grupo por sus características. Existen formas de discriminación que actúan de modo indirecto a partir de motivaciones basadas en las experiencias asociadas a determinados atributos y resultados esperados.

Según Hernández (2008), la exclusión social en el mercado laboral se daría de la siguiente manera: para un tipo de cualificación laboral dado, los trabajadores con los más bajos activos culturales estarían más predispuestos a ser excluidos, por esta condición los grupos sociales que pertenecen a diferentes subculturas dentro de la sociedad serían vistos por los empleadores como los trabajadores menos adecuados, por lo que debido a las barreras culturales, incluido el idioma o lengua, los empleadores podrían considerar que el costo de contratar a estos trabajadores sería mayor. Esto nos lleva a que la tasa del excedente laboral variará de acuerdo a las características étnicas y culturales de los trabajadores.<sup>3</sup> Más aún, cierta proporción del excedente laboral se convertiría en "mano de obra superflua", es decir, en personas que no cumplen ningún papel en el mercado laboral, ni siquiera como parte del desempleo que es necesario como mecanismo de disciplina laboral.<sup>4</sup>

### *Los Roles de Género y la Exclusión*

La exclusión social trae consigo el acceso asimétrico a recursos que estarían generando privilegio, dominación masculina, sumisión femenina, desigualdad social y segregación que otorga más valor a lo realizado por los hombres que a lo hecho por las mujeres. Tal diferencia valida en la mayoría de las sociedades, un orden social. Varios autores como Adolfo Figueroa (1996) analizan de qué manera el género se construye y se reproduce mediante símbolos, normas, instituciones y organizaciones sociales, como la familia, el sistema educativo, el mercado de trabajo y la política. La discriminación en el ámbito familiar se manifiesta en la asignación de papeles jerarquizados: la responsabilidad del trabajo doméstico recae esencialmente en las

---

<sup>3</sup> Esta proposición teórica es consistente con los datos de los Estados Unidos sobre el desempleo, donde las tasas de desempleo en relación a la población negra usualmente se duplican con respecto a la de los blancos.

<sup>4</sup> En esta teoría, las exclusiones del mercado están relacionadas con los activos culturales de los trabajadores, las cuales operan como mecanismos de racionamiento en los mercados laborales no walrasianos. Dasgupta (1993) ha desarrollado otra teoría donde el mercado laboral es walrasiano y las exclusiones están relacionadas a las categorías nutricionales de los trabajadores.

mujeres; asignando más inversión a la educación de los varones. A las mujeres se les ha excluido por años a la esfera de la reproducción, en la cual la mayoría de las actividades no son asalariadas, por lo que no se les considera como actividades económicas ni forman parte del mercado laboral. Pese a esto las mujeres tratan de salir de la exclusión haciendo trabajo asalariado, éste se condiciona por la construcción de género, lo que deriva en segregación por ocupaciones, jornadas laborales injustas e ingresos no iguales para la parte excluida como son las mujeres, provocando una discriminación salarial.

Para Gacitúa, Sojo y Davis (2000), la exclusión sobre la base de género prevalece en diferentes regiones, tanto en áreas rurales como urbanas, más cuando las mujeres rurales pobres se trasladan a asentamientos urbanos, confrontan dos tipos de fuerzas excluyentes que operan contra ellas, estos autores mencionan que durante esta transición, ellas tienden a perder cualquier independencia económica y redes sociales que hubieran tenido en las áreas rurales, incluyendo vínculos específicos de solidaridad de género, consideran entonces que con la migración de la mujer rural a las ciudades se refuerzan las diferencias de género, crea nuevos patrones de exclusión y dominación, lo que a menudo pone a las recién llegadas mujeres migrantes en peores situaciones que las de sus contrapartes ciudadinas o las de sus hermanas rurales que dejaron atrás, abandonando también parte de su herencia cultural y social.

Por lo tanto, en general las mujeres trabajadoras en las regiones urbanas son sub remuneradas, y no tienen más que una leve protección legal con respecto a condiciones de trabajo inseguras, bajos salarios. Un bajo nivel de ingreso es considerado como un factor importante de exclusión, y así es particularmente en sociedades en que el intercambio de mercado juega un papel crucial en los procesos de inclusión social, donde en la mayoría de los casos las mujeres sufren este factor, y principalmente las mujeres indígenas.

### 1.2.2 Condicionamiento Social en el desarrollo de género.

Las condiciones del mercado de trabajo han ido cambiando con la incorporación cada vez más y más de la mujer, el ingreso al mercado de trabajo de mujeres con mayor educación de clase media, comprometidas con su trabajo asalariado, ha generado una revolución en el núcleo familiar y creado nuevas realidades del mercado de trabajo como son: poca generación de empleo para ellas, desempleo recurrente y formas de trabajo "atípicas", precarias e incluso informales, que hacen más difícil conseguir empleo "decente", pero que no han impedido que aumente la participación femenina; sin embargo estas condiciones si las han rezagado ha

situaciones laborales no propias y muchas veces deplorables, sin ningún tipo de seguridad social. La escasa generación de empleo ha facilitado el camino para conservar y generar nuevas formas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Por razones de género y por falta de oportunidades, ellas tienen que aceptar trabajo atípico, precario y mal pagado, lo que agudiza y perpetúa el deterioro en las condiciones del mercado laboral.

Está ampliamente documentado que el mercado de trabajo no es una entidad neutra, como tampoco lo son otras instituciones sociales y políticas como la familia y el Estado, a las que está articulado, y que en conjunto apoyan la desigualdad de género. Las mujeres se enfrentan a un mercado laboral jerarquizado por género, tanto por la existencia previa de una composición sexuada de ocupaciones, como por un sistema de determinación salarial y de protección del empleo establecido confines competitivos y de procesos de nuevas segregaciones (Oliveira & Ariza, Género, trabajo y exclusión social en México, 2008).

En años recientes, el Banco Mundial se basó en las teorías institucionalistas, que hacen una mejor interpretación y aplican medidas más adecuadas para lograr la equidad de género. Las propuestas institucionalistas han reconocido la influencia de las pautas culturales y del Estado, la familia, la escuela, el mercado de trabajo y sus condiciones, etc., en toda relación que se produce y reproduce en la sociedad; también reconocen la influencia de la historia, el grado de desarrollo económico y otros elementos que, en conjunto, establecen condiciones sociales específicas para las mujeres (Banco Mundial, 2000).

Por lo que, la desigualdad entre hombres y mujeres no solo se limita a las características del sexo, sino que está fundamentada con otras formas de desigualdad como la clase social, la raza o la edad. De allí radica la importancia de las aportaciones que dan origen a la heterogeneidad de condiciones de las mujeres dentro de sociedades concretas y que sirven de base al movimiento femenino no homogéneo, de gran relevancia para las sociedades de menor desarrollo caracterizadas por su heterogeneidad en lo económico, político y social, aspectos que acentúan la diferenciación y exclusión social.

La diferencia social entre los hombres y las mujeres trae consigo un acceso no simétrico a recursos que generan privilegio, dominación masculina y subordinación femenina; esta desigualdad social y segregación que da más valor a lo que hacen los hombres que a lo hecho por las mujeres validando un orden social. El mercado de trabajo no está fuera de este orden social ya que en términos de ingresos, muchas ocupaciones tradicionales de las mujeres reciben menor remuneración que los trabajos de los varones, aun cuando la cualificación de ellas sea

mayor. En algunos casos, mujeres casadas y madres tienen menos experiencia y capital humano que los hombres, pero no por falta de interés o de aspiraciones, sino porque en ellas recae casi todo el trabajo de cuidados y del hogar.

Sobre la base de esta premisa la desigualdad salarial, por tanto, no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias sociales como en el empleo entre mujeres y hombres, que debería apelar a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas. Y, muy especialmente, debería reconocer las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas domésticas y de cuidados en su entorno familiar. Cuestiones menos cercanas a la cuantificación, pero sí estudiadas por especialistas sensibles a los análisis realizados desde la perspectiva de género. (Alarcón & McKinley, 1994). Si alguna característica cabe añadir sobre la discriminación salarial, además de lo hasta ahora contado, es que afecta sorprendentemente a las mujeres mejor situadas en el mercado de trabajo. Es decir, presentan mayores diferencias salariales aquellas que tienen un empleo más cualificado. Primero por la ausencia de mujeres en las cúpulas directivas que incluso cuentan con el lema “techo de cristal”<sup>5</sup> para nombrar con gran éxito mediático su situación. Y segundo, porque la brecha salarial se da, también, entre aquellas que su empleo pertenece a sectores más feminizados.

Según Gardey (2000), cuando algunas tareas consideradas como masculinas son conquistadas por las mujeres, esto va en detrimento de ellas aunque parezca paradójico, pues dicha ocupación se desvaloriza al ser abandonada por los hombres. Tal es el caso del trabajo secretarial y de la medicina en ciertos países. Por el contrario, si los hombres entran en profesiones femeninas, desplazan a las mujeres y revalorizan esas actividades; un ejemplo es la casi desaparición de las parteras y el auge de la ginecología ejercida sobre todo por varones (Lamas, 1989).

Además, los empleadores encuentran que las mujeres son fuerza de trabajo más costosa que los hombres por ausentismo, retardos y trabajo discontinuo que pueden presentar a lo largo de su vida laboral. Las corrientes económicas institucionalistas consideran que la posición secundaria que ocupan las mujeres en los mercados de trabajo obedece a su lugar en el sistema de reproducción social (Rendon, 2003). Aunque las corrientes neoclásica e institucionalista introducen en sus análisis las responsabilidades de las mujeres en la esfera de la reproducción, como condicionante de su situación en el mercado laboral, la crítica feminista encuentra que

---

<sup>5</sup> El **techo de cristal** es un obstáculo invisible en la carrera laboral de las **mujeres**, difícil de traspasar, que les impide llegar a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo.

dichas teorías son insuficientes para entender y explicar el trabajo de las mujeres. Los aumentos de productividad, aspecto fundamental para el desarrollo, dieron mayores recursos e incentivos a los hombres, relegando a las mujeres a actividades tradicionales con todas sus desventajas, acentuando la desigualdad de ingresos, y en ocasiones generando discriminación salarial hacia la mujer.

La teoría neoclásica sostiene que tanto empleadores como trabajadores convergen al mercado en condiciones iguales y, por el libre juego de la oferta y la demanda, estableciendo equilibrio en el salario. Sin embargo, Marx rechaza esta idea, al identificar el trabajo asalariado como trabajo alineado y calificar de falsa la concepción de que el empleador y el trabajador están en igualdad de condiciones; ya que este último sólo posee su fuerza de trabajo, la cual vende para vivir. También hace visible el trabajo asalariado de las mujeres, aunque identificándolo como parte del ejército industrial de reserva y al servicio de las necesidades del capital. Marx y Engels destacaron el trabajo gratuito de las mujeres en la reproducción de la mano de obra.

Marina (Chavez, 2010) menciona dos de las principales y más universales formas de discriminación con origen en la construcción social de género, y la manera en que se asocian con las nuevas realidades del trabajo son: *El desempleo y la reducción generalizada del tiempo de trabajo*, con el consecuente aumento de empleos “atípicos” y precarios (jornadas disminuidas, temporales, subempleo y trabajo “informal”) asignados por lo general a las mujeres y los *diferenciales salariales* ocasionados por : la falta de empleos “decentes”, la reducción de salarios reales, salarios más bajos para las mujeres, trabajos de medio tiempo o informales. Pero, aún el trabajo a tiempo parcial tiene sesgo de género, ya que se exige disponibilidad absoluta de tiempo (cambios de horarios, de plazas, etc.) del que no disponen las mujeres con responsabilidades de cuidados familiares. (Carrasco C. , Mujeres y economía., 1999).

Por otra parte, existen algunas investigaciones que han utilizado el concepto de capital social, como posible factor de influencia en la inserción del mercado laboral y posible influencia en los diferenciales salariales tales como (Dulci & Xavier, 2005). Bernardo (Kliksberg, 1999), expresa que el capital social y la cultura son claves esenciales para el desarrollo, y pueden estar involucrados en la explicación de los diferenciales salariales por sexo. El amplio estudio y debate sobre Capital Social de los últimos años presenta muchas aproximaciones y sólo algunas de ellas subrayan la consideración del mismo como recurso que se acumula, como consecuencia de las decisiones de agentes racionales que invierten en él. Desde una aproximación económica al capital social se considera que un agente invierte o consume sus recursos sólo si con su decisión contribuye a maximizar sus objetivos.



Uno de los pioneros en este tema, Coleman (1988) considera que el capital social es un medio o un recurso que: *favorece a los individuos la adquisición de sus propios intereses; es agregado a la estructura de las relaciones sociales; a partir de la realización de favores, el capital social adopta la forma de obligación y es a través de ella que el individuo alcanza sus propios objetivos, procurando que la retribución se produzca en el momento más conveniente para él; y (por último), la posibilidad de aparición de esta forma de capital social queda sujeta a diversos factores, entre ellos el grado de confiabilidad del entorno social, las necesidades actuales de los individuos y el grado de cercanía de las redes sociales* (Forni, Siles & Barreiro 2004).

La importancia del capital social en familias pertenecientes a otras clases sociales es de interés a diversos investigadores, tales como Montes y Sendón (2008) que describieron el peso que juega el capital social en la búsqueda laboral de las clases medias y altas. En estas áreas la inserción laboral se intentaría por medio de parientes y conocidos más o menos cercanos al grupo familiar con poca o nula incidencia de la escuela. En este sentido, puede sostenerse que el capital social adquiere un papel fundamental para las clases sociales más altas a la hora de insertarse laboralmente, mientras que la educación pierde su papel de optimizador (Filmus 2001).

De acuerdo con los argumentos de Coleman, los capitales humano y cultural sólo serían efectivos en la medida en que el capital social proporcionara el vínculo necesario para el logro de estos capitales. Desde este enfoque, de nada serviría que los individuos tuvieran educación, “cultura legítima” y experiencia, sin tener las redes y los contactos necesarios para aprovechar la eficacia de *los capitales humano y cultural*, tales como el aumento de la empleabilidad, del salario recibido y las posibilidades de promoción.

Pierre Bourdieu (1975) define el capital social como: *“el conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento; o, en otros términos, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están solamente dotados de propiedades comunes (susceptibles de ser percibidas por el observador, por los otros o por ellos mismos) sino que están también unidos por lazos permanentes y útiles”* (Bourdieu 1980). En otras palabras, sería el conjunto de relaciones sociales que un agente puede movilizar en un momento determinado, que le pueden proporcionar un mayor rendimiento del resto de su patrimonio (los demás capitales, económico y cultural especialmente) (Gutiérrez, 2005). Así el capital social es presentado como un multiplicador que permitiría explicar diferencias en los rendimientos producidos por el capital económico o el cultural.

Es interesante señalar que, el volumen de capital social que ha logrado acumular un agente particular, no sólo depende de la extensión de la red de relaciones que él puede efectivamente movilizar en un momento determinado, sino también los otros capitales: económico, simbólico o cultural de cada uno de los agentes que participan en una red (Chavez, 2010).

Lo anterior se convierte en el aspecto negativo del capital social para Bourdieu, pues aquellos que no posean las condiciones necesarias para participar o ser incluidos dentro de un grupo, quedarán excluidos; excluidos no solo del grupo sino de los beneficios que conlleva dando pie a la conformación de elites reducidas o grupos con un alto contenido de recursos de uso exclusivo o privado. Los efectos negativos del capital social pueden ser: la exclusión que pueden hacer los grupos cuando se conforman por mayorías étnicas o religiosas; la restricción económica, pues el mismo cierre puede impedir a los miembros del grupo interactuar con otras personas o grupos y disminuir sus posibilidades de intercambiar bienes y servicios; la limitación de la libertad cuando hay un exceso de normas que reducen la autonomía de las personas

Como se pudo observar en la literatura acerca del factor de condicionamiento social, podemos ir identificando algunas situaciones importantes de analizar y de considerar:

1. Aun cuando en los últimos años, la inserción de la mujer ha ido en aumento, las condiciones laborales en el mercado muchas veces no han sido las adecuadas para que ellas puedan desarrollar todo su potencial, y por lo mismo han sido excluidas a puestos no necesariamente de acorde a sus capacidades experiencia o escolaridad.
2. La condición social de los individuos podría jugar un papel determinante en los diferenciales salariales de género, por la influencia que puede tener en el ingreso al mercado laboral y las condiciones del mismo.

Ahora bien, esta revisión de la literatura nos permite apreciar que existen diversas condiciones sociales determinadas principalmente por las características del mercado laboral, que pudieran estar influyendo de manera indirecta en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres. Estas condiciones sociales no tienen nada que ver con cualificación de los trabajadores, sino que muchas veces con prejuicios de parte de los empleadores, que excluyen a ciertos grupos principalmente a la mujer y llegando esto a convertirse en actos discriminatorios en contra de la mujer. Como se mencionaba antes algunas investigaciones han girado en torno a capital social, con las descripciones puras de sus autores, sin embargo para el caso de nosotros la investigación

girara en torno a las condiciones sociales que impiden que la mujer se desarrolle plenamente en el mercado laboral, y que incluso desde su inserción pueda ser más difícil y en peores condiciones que los hombres.

### 1.2.3 Condicionamiento Cultural en el desarrollo de género.

En la segunda mitad de los años setenta se introdujo una nueva categoría, la categoría de género que explicaba la llamada “subordinación femenina/dominación masculina”, la presenta como un fenómeno social cuyo punto de partida es la diferencia biológica y natural hombre/mujer.

Gayle Rubin (1986), considera que a partir de los sistemas sexo-género se explica la construcción cultural de la diferencia sexual entre hombres y mujeres, mediante el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores y reglas que se establecen a partir de la diferencia biológica sexual, las cuales establecen modelos que rigen las relaciones sociales entre hombres y mujeres. La categoría género, dice Rubín, es más integral que el concepto de patriarcado, pues abre la posibilidad a distintas formas de relación entre lo femenino y lo masculino que se encuentran subsumidas en las diversas dimensiones de la sociedad (económica, política, de clases, etc.); así, de la categoría género surgen líneas de investigación en diversos ámbitos teóricos y metodológicos. La perspectiva de género hace evidente que las diferencias sexuales se traducen en desigualdades sociales. A su vez, esa perspectiva permite apreciar las modalidades específicas de desigualdad del trabajo de las mujeres de sociedades diversas, en los terrenos cultural, social y económico

En la mayoría de los casos son factores que responden a la lógica interna del mercado de trabajo, aunque para comprenderlos sea necesario realizar una mirada más amplia sobre los modelos de presencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, a las culturas organizativas de las empresas y, principalmente, a la división sexual del trabajo. Se debe subrayar que los diversos análisis coinciden en compartir las razones explicativas que explican la desigualdad salarial y en afirmar que tales razones tienen carácter estructural.

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, o incluso el de diferencia salarial, también se utilizan como sinónimos de brecha salarial. Algunas especialistas precisan que sólo cabe nombrar como discriminación salarial la parte de esa diferencia de remuneración que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo

Rubín afirma que las responsabilidades de reproducción son sólo una parte de la problemática femenina; la construcción social de género define a todas las mujeres por su condición reproductiva y su domesticidad, aunque no todas sean madres ni hagan trabajo doméstico. Menciona que la teoría neoclásica hace demasiadas simplificaciones, sobre todo en lo referente a la familia. En primer lugar, los papeles de los cónyuges están determinados por la tradición y las costumbres; la familia es una unidad conflictiva, no armoniosa, pues en ella se ejercen relaciones de poder y hay una desigual distribución del trabajo y de los bienes (Carrasco, Borderías, & Alemany, 1994).

La teoría neoclásica menciona una mujer prototipo, esta teoría no puede ser sostenible, pues existen diversidad de tipos de mujeres, y cada una de ellas definidas por clase social, estatus, educación (Rendon, 2003). Observamos la manera en que el enfoque de género en el ámbito del empleo obliga a tener en cuenta la configuración sexual del orden doméstico, se busca una correlación entre las características familiares de las trabajadoras (condición civil y número de hijos) y el nivel de sus salarios, así como su evolución.

Todas las mujeres como género comparten la misma condición genérica, y por ser mujeres son tratadas de manera desventajosa respecto a los hombres, sin embargo, difieren en cuanto a sus situaciones de vida y en los grados y niveles de la opresión. Esta posición desventajosa para las mujeres ha sido creada y reforzada constantemente por la cultura patriarcal predominante, que se ha transmitido de generación en generación, se ha asumido como correcta y se ha naturalizado (Lagarde, 1997).

Para Alarcón (1994), la esencia de la gran desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres es la separación entre lo público (espacio del hombre) y lo privado (espacio de la familia y, por ende, de la mujer). Por lo que las obligaciones domésticas y familiares condicionan en todo momento el trabajo extradoméstico de las mujeres, para cumplir las jornadas laborales necesarias, la continuidad en el empleo, la posibilidad de capacitarse y otros requisitos para ascender en el empleo, obtener mejores salarios y, como consecuencia, mejores condiciones de jubilación.

Por lo que con la idea surgida por algunas culturas el empleo y los regímenes de bienestar se concibieron con base en la idea del hombre como proveedor de recursos y la mujer proveedora de bienestar en la familia. Esto hizo surgir la idea de que el tiempo de ella es más importante en el hogar; de allí que accedieran a jornadas laborales cortas, y sacrificaran muchas veces su parte profesional por el cuidado de su familia.

Por esa concepción, Chávez (2010), argumenta que los salarios más bajos para las mujeres se justificaron por ser “complementarios” de los percibidos por los varones. Las mujeres, clasificadas como madres o esposas, adquirieron una ciudadanía de segunda, ya que la condición moderna de ciudadanía fue definida por el empleo y sus privilegios.

Ahora bien, los salarios relativos se explican no sólo por diferencias en educación, experiencia y cualificación, sino por otros factores que introduce la teoría de la discriminación: el género, la raza, las creencias religiosas, etc. Habilidades de las mujeres como destreza, minuciosidad, rapidez, incluso valoradas por los empleadores, no se reconocen como cualificaciones, sino como características naturales de su sexo, ya que no las obtuvieron de manera formal, sino en la esfera reproductiva. Esta apreciación es legitimada socialmente, hasta por las mismas mujeres. (Rendon, 2003).

Altonji y Blank, (1999), mencionan que la falta de empleos e ingresos acelera la competencia entre los individuos, con desventaja para los grupos más vulnerables, como las mujeres; así lo muestran las tasas de desempleo. La idea sobre el papel femenino en la esfera de la reproducción y sus ingresos como coadyuvantes a los del esposo, sigue predominando pero con nuevas manifestaciones: los trabajos de jornadas recortadas y los más bajos salarios se asignan a las mujeres. Aunque hay leyes contra la discriminación y ya se distribuye mejor el trabajo de reproducción, en el contexto actual se hace más difícil erradicar la discriminación por género, pese a que las trabajadoras de hoy son más y difieren con respecto de las del pasado inmediato. Aun con diferencias entre países, las mujeres trabajadoras incluyen a casadas y con hijos, divorciadas y madres solteras; han mejorado sus trayectorias y comportamientos laborales y han elevado su escolaridad y profesionalización.

Si bien la educación femenina rompe con los patrones culturales tradicionales, específicamente con los cuidados del hogar por parte de la mujer, la elección de profesión aún responde a la construcción de género establecida; es decir, muchas mujeres estudian carreras que en cierta medida van de acuerdo con sus “aptitudes” de madres y con su carácter más “humano” (maestras, educadoras, enfermeras, psicólogas). En cambio los hombres eligen sobre todo ingeniería, tecnología y ciencias. Si bien esto es un hecho, es innegable que ha habido cierta diversificación en las carreras de estudio, y las mujeres cada vez más se incorporan a profesiones caracterizadas exclusivamente para los hombres, y que no logran generar aun la suficiente confianza en los empleadores al momento de la contratación, por cuestiones de prejuicios

creados en una sociedad con gran desigualdad social y una gran influencia cultural. (Chavez, 2010)

De lo anterior deriva: a) La importancia social del trabajo de reproducción, ignorado y subvaluado por décadas, que recae en las mujeres. Aunque esto sucede también en países avanzados, en los menos desarrollados es más evidente (Rendon, 2003). b) La reivindicación del trabajo no asalariado de las mujeres, que permite conocer las diferentes actividades que con fines mercantiles realizan muchas mujeres para ayudar al sustento familiar; actividades relevantes en países en vías de desarrollo, en los que coexiste el empleo no regulado con grupos de trabajadores regulares, en los cuales hay gran participación femenina.

El trabajo de reproducción y del hogar es el trabajo socialmente asignado a las mujeres y nunca es abandonado, aun cuando esta participe activamente en el mercado laboral. Esta condición fundamental define su acceso al mercado laboral en circunstancias desfavorables respecto a los hombres, en cuanto a calidad del empleo, posibilidad de ascenso, y por supuesto, salarios. Blau (1996) considera que de esta manera, las características de la oferta de trabajo femenina necesariamente deben incluir aspectos relacionados con el trabajo doméstico y la organización familiar, es decir, características que traspasan las fronteras del hogar para introducirse en el mercado laboral. Del seno familiar parte la segregación contra de las mujeres, que además, se traduce en un exceso de trabajo global, que rebasa por mucho el trabajo global de los hombres, dentro y fuera del hogar (Blau & Kahn, 1996).

Algunas investigaciones, han considerado al Capital cultural, desarrollado principalmente por Pierre (Bourdieu, 1975), el cual defiende una posición distinta en relación con el abordaje del capital humano, y se refiere, en realidad, a una serie de 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 por haber heredado de sus padres esta forma de capital. Bajo esta percepción; *El ingreso familiar influye directamente sobre el capital cultural* ya que, generalmente, individuos con mayor capital económico tienden a invertir en capital humano y cultural, llevándolos a obtener mejores beneficios e invirtiendo nuevamente capital económico para producir más capital cultural.

Algunos teóricos, han intentado encontrar la relación que pudiera tener la teoría del capital cultural (trasfondo cultural), en los diferenciales salariales de género, buscando visualizar cómo la esfera de los bienes simbólicos y de las prácticas culturales reproduce y legitima las relaciones de clase entre individuos de diferentes características. El capital cultural hace mención que, el

trasfondo familiar podría estar medido a partir de la escolaridad de los padres, especialmente de la madre, así como por otros medios como el campo de la “cultura legítima”, la “cultura” adquirida por la socialización familiar, por la “habitación” de los gustos y las prácticas culturales del individuo, por el aprendizaje de la lengua, las matemáticas, las ciencias, música y las artes. (Freitas, 2015).

Si bien Pierre Bourdieu nos dice que el capital humano no determina el ingreso salarial, por los motivos anteriormente expuestos, Thurow (1988) afirma algo parecido, pero haciendo uso de otros argumentos, menciona que la cultura, es arbitraria, está socialmente legitimada por la clase dominante, que tiene la capacidad de imponer como válidas sus propias significaciones a toda la sociedad; es transmisible de una generación a otra; dicho proceso de transmisión tiene lugar básicamente en la socialización del seno familiar, al que se sobre impone el de la transmisión escolar. Conforme a esta línea de argumentación, la cultura que transmite el sistema escolar es la de la clase dominante. La noción de capital cultural expresa esta forma de transmisión simbólica o herencia sociocultural, al interior de los distintos grupos sociales; al mismo tiempo busca vincular esta forma específica de herencia social con las que tradicionalmente se habían señalado dentro de las teorías estructuralistas o económico-reproductoras.

Las perspectivas culturalistas de las teorías de reproducción buscan explicitar que las funciones reproductoras del aparato educativo no se limitan a la función económica o de asignación a posiciones sociales y laborales predeterminadas, vía la transmisión diferenciada de habilidades específicas para distintas posiciones. (Bowles & Gintis, 1975).

Los principales teóricos de la reproducción, a diferencia de los del capital humano, no son partidarios de lo que se dice respecto al poder de la escolaridad sobre la disminución de los diferenciales de ingresos entre grupos sociales distintos. Por lo tanto la decisión de estudiar esta, en gran manera determinada por el análisis que los individuos hacen para saber si los beneficios del estudio podrían exceder su inversión, y explicar, el por qué individuos en diferentes grupos sociales son más o menos exitosos que otros escolarmente. A partir de esta lógica, es comprensible pensar que las mujeres tienden a estudiar más que los hombres por el simple hecho de que éstas, están más desfavorecidas en el mercado laboral. Tomando en cuenta este enfoque, la inversión en capital humano constituiría un intento por disminuir las diferencias sociales preexistentes. (Freitas, 2015)



Esta perspectiva plantea que las desigualdades sociales podrían ser mitigadas con la escolarización de las clases menos privilegiadas, tomando en consideración que la educación estaría asociada con mejores rendimientos. Sin embargo, este abordaje tiene una limitación de y se debe a que no proporciona una respuesta satisfactoria al aumento de la escolarización de las mujeres, por lo que se mantiene la brecha salarial de género. Para Bourdieu (1975), la educación es también una forma de promover la equidad social siempre que no existan desigualdades previas tan marcadas entre clases, etnias y géneros. Es decir si existe desigualdad social y está es muy marcada, la educación poco podría hacer.

De acuerdo con este enfoque, en países como Francia, hasta hace algunos años la educación escolar le daba más méritos a los hombres desfavoreciendo en gran medida a las mujeres. Por lo que la familia y la escuela jugaron roles fuertes de segregación entre los hombres y mujeres, delegando a las mujeres a la familia y los hombres a la escuela. Un ejemplo muy claro de este enfoque es la idea de la vocación ocupacional: “las mujeres no son aptas para las ciencias duras”. Este es uno de los conceptos culturales más esparcidos en casi todas las sociedades del mundo. Por lo que para el capital cultural, el contexto familiar juega un papel importante en la escolarización de los individuos, principalmente la población vulnerable.

El contexto o característica familiar se compone de factores que de alguna u otra manera inciden sobre las decisiones del individuo en lo concerniente a su participación en el mercado de trabajo y la aceptación de determinados montos salariales como pago. Fernández (2006) argumenta que existen factores, en el interior de las familias, que sirven como señales del compromiso por hacer parte del mercado laboral.

Becker (1985) recalca y también ilustra que las mujeres tienen una mayor responsabilidad por el cuidado de los hijos y que esta realización de las tareas puede inducir a la exclusión de ellas en trabajos más exigentes, así como a dedicar menos esfuerzo para hacer el mismo trabajo que los hombres. En tal sentido, la *fecundidad* es un factor familiar asociado al rol de género de los individuos en el hogar, este factor es fundamental tanto para la determinación del acceso al empleo como para los ingresos salariales de los individuos, pues una persona con hijos tiene mayor necesidad de obtener un empleo que supla sus necesidades y las de su familia, además que puede sesgar a las mujeres por ser social y culturalmente las encargadas del cuidado de los niños, a no poder participar de manera igual en el mercado de trabajo que los hombres, y por lo mismo no obtener un mejor empleo y mejor salario.

Blau y Kahn (1996) encuentran evidencia de que las principales responsables de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos en la mayoría de las familias norteamericanas y que, por tanto, perciben salarios más bajos, siguen siendo las mujeres. De acuerdo con Tenjo, Ribero y Bernat (2005), para los empleadores la tenencia de hijos es un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones en relación con la contratación de mujeres, por lo cual terminan penalizándolas con menores salarios. Y en esta misma línea, Fernández (2006) estima que las labores que desempeñan las mujeres en el hogar, disminuyen la posibilidad de trabajar horas extras, sin embargo, al analizar con cuidado se observan comportamientos muy peculiares según el punto de la distribución de los ingresos en el que se analice el fenómeno.

Por otro lado el estado civil de un individuo implica su responsabilidad en los roles del hogar, es por ello que los resultados con respecto al efecto del estado civil son diversos dentro de la evidencia empírica. De acuerdo con Fernández (2006), es de esperarse que estar casado o en unión libre esté asociado con retornos positivos y significativos tanto para hombres como mujeres, así, los empleadores pueden percibir la vida en pareja como una señal de compromiso y constancia de la persona o en la medida en que estas tengan mayores incentivos a esforzarse en el trabajo y ascender para mejorar el nivel de vida del núcleo familiar.

Abadía (2005) encuentra resultados que apoyan la hipótesis de que los empleadores discriminan estadísticamente por género a las mujeres casadas o en unión libre en el mercado laboral; esto debido, posiblemente, a que las mujeres deben dividir su tiempo entre las tareas del hogar y el trabajo, por lo que el empleador crea estereotipos en el acceso y pago del empleo, así como de las oportunidades de ascenso y promoción en la empresa, por considerarlas menos productivas y con mayor deserción que los hombres.

Al revisar la literatura podemos encontrar, que existen ciertas condiciones culturales, que podrían estar influyendo en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, de manera no directa. Estas condiciones culturales, estarían determinadas principalmente por el contexto familiar, como un tipo de influencia cultural; donde podríamos encontrar las siguientes especificaciones:

a) La desvalorización del trabajo doméstico asignado a las mujeres mediante la división sexual del trabajo, asignando menor valor social y económico al trabajo de las mujeres.

b) La desigualdad al incorporarse en el mercado laboral entre hombres y mujeres, la cual afecta principalmente a la mujer, y que la pone en desventaja por cuestiones culturales y no precisamente por su cualificación y desempeño.

c) La mujer para poder tener mayores oportunidades laborales, deben en muchas ocasiones, sacrificar la parte familiar, el cuidado de los hijos y en ocasiones hasta renunciar a ser madre, para poder competir con los hombres.

d) El contexto familiar y cultural juega un papel fundamental en el desarrollo laboral de los individuos, desde la determinación profesional hasta las oportunidades que puedan adquirir.

## Conclusiones

Después de analizar las diferentes teorías explicativas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, podemos encontrar que las explicaciones se dan de dos formas: Las explicaciones centradas en las motivaciones de los agentes económicos y las centradas en el comportamiento del mercado laboral o los empleadores. Dentro de las teorías explicativas por motivaciones de los agentes se encontraron el capital humano, y los paradigmas de la condición cultural, los cuales se identificó que podrían formar parte también de las diferencias de productividad y salarios que pueden existir entre hombres y mujeres y que forman parte de las decisiones que los propios agentes toman día a día, las condiciones sociales y la discriminación en el mercado laboral se encontrarían entonces influenciadas por el comportamiento del mercado laboral y los empleadores.

Por su parte, la teoría del capital humano explica la desigualdad salarial principalmente por diferencias en aquellas características de los agentes que afectan directamente la productividad del trabajo: la educación, el entrenamiento y la experiencia en el trabajo. La teoría del capital humano intenta explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres por la más baja productividad femenina, dado que las mujeres acumulan menos stock de capital humano que los hombres a lo largo de la carrera laboral. Sin embargo no toma en cuenta otros factores que intervienen en las características de los individuos como son las condiciones sociales y culturales, que pueden ser determinantes para el desarrollo de los individuos en el mercado de trabajo.

Existen condiciones que son difíciles de medir por ser poco observables como las sociales o culturales, pero que influyen en los diferenciales salariales de género. Estas condiciones no solo miden el grado de capital humano adquirido por los trabajadores, sino van más allá. Van desde la incorporación del trabajador en el mercado laboral, las condiciones en las cuales lo hace, las restricciones en cuanto al acceso a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, el cambio de empleo o su salida del mercado de trabajo. Todo esto que como es de

esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación, el aumento de su productividad y el salario recibido al final del mes.

En este tipo de desigualdad salarial han jugado un papel importante las tradiciones sociales, la exclusión social, las condiciones sociales y culturales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación que existe contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

La exclusión social, podría entonces jugar un papel fundamental en la caracterización de los individuos, la descripción de los perfiles sociales afectados e involucrados y, por supuesto, la medición de una posible desigualdad; más aún si se acepta que la exclusión no es un estado, sino un proceso que afecta de forma diferente a cada individuo, porque depende de su potencial individual y del contexto social donde se desarrollan. *Hernández considera que aún en sociedades con desarrollo similar, no es lo mismo ser pobre en el hábitat urbano que en el rural, siendo hombre o mujer, siendo autóctono o extranjero, siendo de tez clara u oscura.* (Hernández, 2008).

Bajo este contexto entonces, las condiciones culturales podrían jugar un papel importante, ya que como se mencionaba anteriormente está dado por una serie de características adquiridas o heredadas de los padres en el seno familiar, y que rigen la conducta y las decisiones de los individuos, este tipo de condiciones podrían determinar el que algunos individuos puedan tener un mejor desempeño escolar, mejores oportunidades escolares y laborales. Por lo tanto *el contexto familiar influye directamente sobre la condición cultural* ya que, generalmente, individuos con mayor capital económico tienden a invertir en capital humano y cultural, llevándolos a obtener mejores beneficios e invirtiendo nuevamente capital económico para producir más capital cultural. Sin embargo en regiones donde la desigualdad y exclusión social pudieran estar más marcadas, el capital cultural podría jugar un papel fundamental acentuando la desigualdad entre hombres y mujeres tanto cultural como salarial.

De esta forma podría generarse un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno de educación para mujeres, se disminuye también la inversión en capital humano y

cultural para ellas y con esto, el grado de calificación de la mujer, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina, que serían los actos discriminatorios por parte de la demanda.

Las condiciones sociales a las cuales la mujer se enfrenta puede influir en la desigualdad salarial y esta desigualdad estaría generando en cierto momento discriminación de diferentes tipos, pero principalmente la salarial; porque las mujeres son discriminadas desde el ingreso al mercado laboral, ya que muchas veces sufren “discriminación por colocación”, porque son colocadas por el mercado de trabajo en empleos que no son acorde a su profesión, o habilidades, generando inconformidad y muchas veces salarios menores a los que deberían de obtener por su formación académica, son discriminadas por género, es decir por el simple hecho de ser mujeres en ocasiones se les puede asignar empleos de baja calidad o empleos con menores salarios que los hombres.

Otra condición a la que se enfrentan las mujeres de la región sur de México, es a “La discriminación estadística”, ya que se hace presente también en ellas, y se da desde la inserción al mercado de trabajo, como perteneciendo ya en él, son discriminadas porque el empleador puede contratar mujeres con un menor salario que el de los hombres para desempeñar la misma labor porque cree, basado en su experiencia, que el tiempo de trabajo de la mujer perdido debido a ausencias laborales por cumplir con compromisos familiares sea mayor que el del hombre. De esta forma, una mujer que nunca se ausenta de su trabajo puede percibir un salario menor por efecto de que el empleador la juzga previamente por lo que sabe de su grupo y no por su desempeño y productividad. En el mismo tenor, una mujer podría no ser promovida laboralmente aun cuando contara con todos los requisitos para ello, porque por el grupo que pertenece, según el empleador sería difícil por sus responsabilidades maternas y familiares poder desempeñarlo, así que la promoción se daría para el sexo masculino, o para mujeres solteras y sin aparente responsabilidad familiar, por lo que las condiciones sociales cobra mayor interés en este tema.

Algunas investigaciones han tratado de medir la influencia del Capital Social en la determinación de los salarios al final del mes, sin embargo nosotros en esta investigación trataremos de encontrar la influencia que pudieran tener las condiciones sociales y culturales a través de las condiciones o contexto familiar, al cual las mujeres en la región sur de México se enfrentan día a

día, y la influencia que estas pudieran tener en la inserción del mercado laboral, y en la brecha salarial de género.

Por lo tanto para realizar una investigación completa, donde se analicen en los trabajadores no solo la cualificación del individuo, que si bien es cierta es determinante en el diferencial salarial por género, no son los únicos factores interviniendo en la brecha salarial, sino que se explorara el efecto de estas características personales (Variables de Capital Humano), del contexto familiar y del mercado (Condiciones sociales y culturales) y del empleo (zona, facilidad de inserción) sobre los salarios obtenidos por hombres y mujeres en la región sur, de México, detectando los efectos diferenciadores que puedan tener sobre cada grupo poblacional y sobre la posible existencia de discriminación salarial por género. Para alcanzar este objetivo, la próxima sección presenta la metodología que se utilizará.

## **2. Propuesta metodológica para la medición de las condiciones sociales y culturales, para explicar la desigualdad salarial de género.**

En la literatura empírica existe un consenso generalizado sobre la medición de los indicadores de capital humano y la explicación de los diferenciales de género, a través de estos, sin embargo cuando el interés se centra principalmente en aspectos sociales y culturales, la manera de medirlos se vuelve un poco más difícil, y no existe un estándar para ello, ya que al existir varios factores que pueden influir en la estandarización de la medición tales como: la manera en la que cada investigador interpreta los conceptos, la técnica de donde se recolecta la información, los aspectos a medir, etc. Por lo que es importante hacer una discusión acerca de la medición de los aspectos sociales y culturales.

En este capítulo revisaremos algunas investigaciones relacionadas con la influencia de las condiciones sociales y culturales en la explicación de la desigualdad salarial de género. Como marco de discusión de los conceptos de capital social y cultural, para desarrollar los conceptos de “condiciones sociales y culturales”, y su vinculación con la explicación de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres.

### **2.1 Análisis de las metodologías para medir capital social y cultural**

Después de los postulados realizados por Coleman (1988), Bourdieu(1975) y Putnam(1993) sobre la influencia positiva o negativa del capital social en la sociabilización del individuo y del capital cultural en las teorías de la reproducción en el campo educativo, diversas investigaciones se han realizado con estos enfoques, a nivel internacional y en menor número para México. En la mayoría de los trabajos realizados a partir de lo propuesto por los padres del capital social y cultural, los elementos que son considerados para medirlos están en función de lo que cada autor define o asume como capital social y cultural, y sobre el objeto que se quiere estudiar.

Ahora bien, en los trabajos *a nivel internacional* encontramos una investigación realizada por Arias, Yamada, & Tejerina, (2002) sobre la educación, los antecedentes familiares y desigualdad interracial del salario en Brasil. Ellos ponen de manifiesto el papel que juega el capital cultural y económico, en este estudio que combina los datos de una encuesta de hogares con los datos anuales de la relación alumno maestro, al nivel de cada estado en el período 1940-1990. El



objetivo de esta investigación, *era encontrar la importancia de la raza, los antecedentes familiares y la educación (tanto la cantidad como la calidad) para explicar la desigualdad del ingreso laboral entre los blancos y la población de raza negra (negros y mulatos, llamados pretos y pardos, respectivamente) en el Brasil*. Para lograr su objetivo estimaron varias ecuaciones tipo Mincer en los distintos cuantiles en la distribución condicional de los ingresos laborales para ir más allá de la descomposición habitual de las brechas de salarios promedio según la raza. Sus principales resultados indican que las diferencias en capital humano, que incluye la educación de los padres y la calidad de la educación, en sus retornos, explican la mayor parte pero no la totalidad de la brecha de ingresos laborales entre la población de raza negra y los blancos. Estos autores utilizaron una metodología para estimar cuatro modelos empíricos con diferentes conjuntos de variables de control usando la regresión de los mínimos cuadrados ordinarios (media condicional) y en diez cuantiles diferentes de la distribución (de 0,1 a 0,9).<sup>6</sup>

Los resultados arrojados indican que si bien la igualdad de acceso a una educación de buena calidad determinada por el capital humano y cultural, que incluye un ambiente más favorable al de aprendizaje en la niñez, es clave para reducir la desigualdad interracial del ingreso en el Brasil, también se necesitan políticas específicas para facilitar la igualdad de acceso de la población que no es blanca a trabajos de buena calidad, y con esto reducir la desigualdad. Por lo que en esta investigación el capital cultural puede representar una influencia positiva a los blancos, pero para las personas de raza negra, podría inclinarse más esa influencia a la parte negativa.

En Argentina también se han realizado estudios sobre la importancia del capital cultural y su influencia en el desempeño escolar. El estudio de Cervini (2002) analiza los efectos *del origen social del alumno y del contexto socioeconómico de la escuela y la provincias, sobre su logro en matemáticas y lengua al final de la educación primaria en Argentina*. Para desarrollar este análisis se utilizaron modelos lineales de niveles múltiples con tres niveles: alumno, escuela y provincia. La aplicación de la técnica de análisis estadístico multinivel<sup>7</sup> (modelo lineal jerárquico) descrita por Bryk y Raudenbush (2002), y Goldstein, (1995), con la cual se respeta la heterogeneidad y el agrupamiento de los datos, permitió una mayor precisión en el análisis empírico relacionado con la tesis de capital cultural para esta investigación. Estos autores encontraron que una

---

<sup>6</sup> Estimaciones realizadas con STATA

<sup>7</sup> Los **modelos multinivel** (también **modelos** lineales jerárquicos, **modelos** mixtos lineales generalizados, **modelos** anidados, **modelos** mixtos, coeficiente aleatorio, **modelos** de efectos aleatorios, **modelos** de parámetros aleatorios) son **modelos** estadísticos de parámetros que varían en más de un nivel.

proporción importante de la variación de los puntajes promedios de las escuelas no es explicada por estos factores.

Por su parte Carrasco G. (2008) en su investigación sobre la influencia y factor de rendimiento del capital cultural, capital económico y capital social basándose en la familia sobre el rendimiento de estudiantes, comparando a 5 países (Perú, Brasil; México, Argentina, Chile), consideró una asociación estadística significativa en el desempeño escolar y *algunas variables extraescolares tales como, el nivel económico de las familias, la educación de los padres, la posesión de activos educativos y culturales en el hogar, expectativas más altas de las familias sobre el futuro de sus hijos.*

Para poder determinar si los capitales antes mencionados tenían influencia sobre el rendimiento escolar utilizó una metodología para medir el capital cultural, económico y social, con datos de la prueba de lectura de los estudiantes de los países antes mencionados que participaron en el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA 2000). PISA es una evaluación internacional de habilidades y conocimientos de jóvenes de 15 años sometidos a pruebas en las áreas de lectura, matemática y ciencias. Este cuestionario además de evaluar el desempeño de los estudiantes en la prueba de lectura, *recoge, también información de aspectos socioeconómicos y culturales del alumno y su familia*, factores que ayudarían a explicar las diferencias en los resultados educativos. Para el capital social, basado en la familia fue medido a través de las siguientes dimensiones:

Capital social: A) Índice de comunicación social, (tipo de comunicación con el alumno-.padre)  
B) índice de soporte educativo de la familia (Quien apoya y cuanto la realización de trabajos en casa)

Capital cultural: A) Índice de actividades culturales (participación a eventos culturales)  
B) Índice de bienes culturales (si cuenta con libros, enciclopedias)  
C) Índice de comunicación cultural (tipo de comunicación cultural con padre)  
D) Libros en Casa (No. De libros)  
E) Índice de recursos educativos  
F) Educación de los padres (escolaridad padres).

Con las variables antes descritas, realizaron varios modelos para poder realizar la medición del capital social y cultural. Utilizan el Modelo Lineal Jerárquico Raudenbush & Bryk. Encontrando con esta investigación que la distribución de los aprendizajes esta significativamente asociada con las desigualdades familiares, específicamente con el capital cultural, *es decir a mayor capital cultural de la familia del alumno se debe esperar un mayor rendimiento escolar, en relación al*

*aspecto económico y social, estos no fueron significativos a nivel individual, solo a nivel colectivo, por el tipo de variables a medir.*

En una investigación realizada por Freitas (2015) para Brasil, sobre medir la desigualdad de ingresos de los individuos en el mercado de trabajo, a partir de algunas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los salarios entre hombres y mujeres: *el capital humano, la integración en el trabajo, el capital social, el capital cultural y el estado civil, fueron algunos aspectos que consideraron.* Esta investigación es una de las primeras y de los pocos estudios donde aparte del capital humano, introducen al capital social y capital cultural como condicionantes de la desigualdad salarial de género. El artículo muestra si el retorno monetario de mujeres y hombres ricos (o pobres) insertos en ocupaciones similares y con condiciones conyugales análogas responde de la misma manera a una cierta cantidad acumulada de escolaridad, experiencia, capital cultural y social. Para analizar las diferencias salariales de género, este autor utilizó regresiones cuantílicas que muestran la distribución salarial de manera pormenorizada, y aplicó también regresiones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), estas permiten el cálculo del beta estandarizado al mismo tiempo que la regresión cuantílica permite asociaciones entre variables y covariables en diferentes cuantiles.

A demás de lo antes descrito Freitas, uso ecuaciones de salarios minceriana<sup>8</sup>. El análisis contrafactual lo utilizaron con el objetivo de evaluar la brecha salarial, manteniendo constantes las variables de control. La técnica de regresión cuantílica (RC) fue usada para modelar la asociación entre los rendimientos de horarios, el sexo y el capital humano. Las regresiones cuantílicas resultaron más apropiadas que los MCO, confirmando la asociación entre diferentes covariables y los ingresos, ubicados en diferentes partes de la distribución de la renta relativa. Por lo cual, las RC permiten la medición de las asociaciones entre variables específicas y variables independientes y cuantiles específicos de la distribución de ingreso (variable dependiente). En su forma lineal, se puede expresar la regresión cuantílica de manera robusta aún frente a valores extremos y que no asumen ninguna distribución previa para el término de error, a diferencia del método de MCO que asume que el error tiene una distribución normal.

Los resultados obtenidos a través de estas técnicas en este estudio en Brasil, fueron los siguientes: El retorno de la escolaridad es equitativo entre hombres y mujeres. En base a los

---

<sup>8</sup> La ecuación tradicional de Mincer (1958), estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral.

intervalos de confianza, encontraron que no hay diferencia estadística para el retorno salarial de los años de estudio. Se puede decir que, en ambos modelos, el diferencial salarial explicado por los años de estudios no fue el principal factor de las diferencias salariales de género. La experiencia medida por la edad del individuo, por ejemplo, fue una covariable que apareció de manera significativa en las regresiones. La edad tiende a beneficiar más a los hombres que a las mujeres, en todos los rangos salariales. Para la medición de capital cultural, controlaron la covariable mediante el retorno salarial a partir de la escolaridad de la madre y/o del padre como punto principal del análisis. El ambiente de socialización puede contribuir al aprendizaje y el desarrollo de los individuos, por lo cual la característica cultural de las familias se asocia a ingresos más elevados.

No se encontró la diferencia significativa en el análisis por género, sin embargo, la escolaridad de la madre tiene mayor asociación con los coeficientes estimados de las mujeres que de los hombres. Respecto al capital social, teniendo como variable proxy la declaración de participación en sindicatos y asociaciones, tanto los hombres como las mujeres que pertenecen a en alguna institución ganan mayores salarios que aquellos que declararon la no participación. La asociación entre salarios altos y participación disminuye en los últimos cuantiles salariales. El capital social medido por la pertenencia a asociaciones, de la misma manera que en el modelo de MCO demuestra una mayor asociación con el logaritmo del salario/hora recibido por las mujeres en todos los cuantiles de la distribución de la brecha salarial.

El estado civil del individuo fue otra variable analizada, teniendo en cuenta las categorías de soltero (a) y casado (a), los coeficientes calculados estadísticamente no fueron significativos al punto de que sea posible inferir la existencia de asociación entre la variable respuesta y el estado civil del individuo. Por último, este trabajo buscó evidenciar, además de la brecha salarial por género asociado a los capitales humano, social y cultural, metodologías como la regresión cuantílica para la medición de las desigualdades sociales. Hasta ahorita las investigaciones revisadas han enfocado más el capital cultural hacia el área de la educación, y el capital social solo formando grupos o redes de amigos, Freitas relaciono la desigualdad salarial con los capitales humano, social y cultural.

Para el caso mexicano López (2006) analizó el papel que juegan las competencias laborales y profesionales de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana en tres ámbitos: escolar, laboral y familiar. Usando el método cuantitativo con descripción estadística y manejando información a través de encuestas realizadas a los

egresados de la licenciatura de sociología. Entre los resultados que encuentra destaca que el principal medio para incorporarse al mercado de trabajo es la recomendación de un amigo o un familiar, seguido del uso de bolsas de trabajo y la consulta de anuncios en periódico. Destaca el hecho de que cerca de la mitad de los egresados (48%) obtuvo su empleo por medio de redes, siendo este el medio por el cual se da la inserción al mercado laboral en un contexto donde existe escasa oferta laboral, también demuestra que las redes de contacto tienen efectos positivos no solo para encontrar un trabajo con buenos ingresos, sino también para encontrar trabajos acordes a los estudios universitarios realizados.

## 2.2 Descripción Metodológica para la medición de las condiciones sociales y culturales, en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, para México.

De acuerdo a la discusión teórica del capítulo I y empírica previa, la teoría del capital humano y las condiciones sociales y culturales son importantes para explicar la desigualdad y discriminación salarial por género. En el enfoque de capital humano, las personas que invierten en educación tienen mayores niveles de ingreso que aquellas con un menor grado de cualificación. Por lo que si las mujeres alcanzan niveles de formación mayores a los hombres, estas deberían situarse en los estratos de ingreso superior, comparados con aquellos que hayan alcanzado niveles más bajos de formación. Sin embargo, para que esto ocurra es necesario que exista un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, lo cual como vimos en el capítulo I, no ocurre en México, y mucho menos en la región sur, donde el mercado de trabajo no se encuentra en equilibrio, por lo que si bien las mujeres se encuentran empleadas, en muchos casos, sus ocupaciones no corresponden a su nivel de formación adquirida.

En economías como la mexicana donde el mercado de trabajo presenta algunas alteraciones debido a condiciones externas (desaceleración de la economía mundial, altibajos del petróleo y dólar) e internas (bajos sueldos, sobre oferta de mano de obra, bajo crecimiento del sector productivo), es difícil que las mujeres que ingresan al mercado laboral lo hagan bajo condiciones adecuadas y propias para ellas (prestaciones, seguridad social, satisfacción laboral, correspondencia entre estudios y ocupación). Ya que como consecuencia de este desequilibrio las mujeres que buscan ingresar al mercado de trabajo se ven en la necesidad de recurrir a medios alternativos para conseguir empleo. Por lo cual, en el contexto de la discusión anterior, podemos encontrar que diversos estudios han usado los conceptos de capital social y cultural,

como elementos que pueden formar parte del crecimiento y desarrollo del individuo. La mayoría de los trabajos dedicados al capital social centran su atención al estudio de las relaciones sociales y los efectos que traen al mismo, por su parte la mayoría de estudios referente a capital cultural analizan la importancia de la influencia de la familia especialmente en el rendimiento escolar de los individuos. El estudio de Freitas, (2015) es un buen ejemplo de la vinculación de las condiciones sociales y culturales para explicar los diferenciales de ingreso en México.

A continuación se definen los indicadores que llamaremos de condicionamiento social y cultural para explicar los diferenciales de ingreso por género, que se pueden medir por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el periodo 2005-2015.

### 2.3 Variables de condición social

En esta investigación se considera variables de *condicionamiento social*, a aquellas que miden la vinculación del individuo con el entorno social donde se desarrolla, es decir están relacionadas con el ambiente en el que las personas participan; supone la situación ó posición que el individuo tiene dentro de la sociedad. Ubica a las personas en categorías, y es la forma como el ser humano es visto por la sociedad. En esta clasificación se encuentran algunas preguntas de la ENOE, a través de su cuestionario ampliado, y que indican más claramente cómo se dan ciertas condiciones en la inserción y permanencia en el mercado laboral. Más adelante se analiza cada variable, lo que es importante tener en cuenta es que la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han modificado las características del mercado de trabajo en la actualidad, haciéndolo más dinámico y cambiante debido al flujo continuo de información, mercancías y personas a nivel mundial.

En este marco, la búsqueda de empleo es el proceso mediante el cual las personas se insertan en el mercado de trabajo. Toda búsqueda suele estar determinada por la consecución de un objetivo profesional. Como regla general, el objetivo de las personas es conseguir un trabajo en el que reciban una remuneración que sea acorde con el puesto a desempeñar y suficiente para cubrir sus necesidades personales, en el que realicen una función según los estudios realizados y que le aporte nuevos conocimientos (Inmujeres, 2009). Por lo que las características del mercado laboral dependerán entonces principalmente de la localidad o entidad donde se desarrolle el individuo, la influencia social que determinara muchos de los roles en los cuales

puede o no participar, y si a estas características le agregamos el género, que podría ser un condicionante importante de desigualdad.

En este marco entonces describiremos las variables, que incluiremos como condicionantes sociales:

**Discriminación por colocación:** Los trabajadores en el mercado laboral, pueden ser discriminados por dos formas, la primera sería al encontrarse ya insertos en el mercado laboral, y no pertenecer a un trabajo que este de acorde a su escolaridad, experiencia y capacitación, y buscan la oportunidad de ser promovidos en la empresa, pero no son considerados para la promoción, y la falta de oportunidad de ello, no tiene nada que ver con sus características de capital humano, sino por cuestiones discriminatorias. Por lo que en ocasiones están en constante búsqueda de una mejora de trabajo de acuerdo a las cualificaciones con las que cuentan, la segunda forma en la que podrían ser discriminados es al tratar de conseguir un trabajo con buenas oportunidades, y tienen que conformarse con uno que no está de acorde a su capacitación, educación y experiencia. Por las condiciones sociales de un mercado de trabajo con muchos prejuicios, los empleados se ven obligados a aceptar un empleo que no va de acorde a la educación con la que cuentan o acorde al salario que deberían recibir por el tipo de educación que tienen. En este tipo de condición podrían ser más afectadas las mujeres, que muchas veces son las más sacrificadas en estos procesos, que por prejuicios de los empleadores, o de los mismos compañeros las mujeres podrían ser discriminadas y encontrarse en desigualdad de condiciones. Para poder analizar esta condición social revisamos la pregunta 8b del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Módulo VIII. Búsqueda de otro trabajo) que nos ofrece información importante sobre esta condición social de discriminación, la pregunta hace referencia al “porque ha intentado buscar otro trabajo durante los últimos tres meses” y “cuál es el motivo principal para hacerlo”, por lo que, el motivo *principal es tener un trabajo acorde a su escolaridad, experiencia o capacitación*. Con esta variable se pretende medir si el género tiene que ver con que las personas sean discriminadas en la colocación de los puestos de trabajo en el mercado laboral (Thompson, 2012).

**Discriminación por su aspecto físico:** El aspecto físico, podría ser un condicionante para que un individuo pueda ser discriminado en el mercado de trabajo, con esta variable se intenta medir si los trabajadores pueden ser discriminados por alguna condición de aspecto físico, como el color de la piel, por tener rasgos indígenas, etc. Además de conocer que tan fuerte se da en la región sur este condicionamiento en una región con gran cantidad de población indígena; la



discriminación puede darse desde la inserción en el mercado laboral como una vez ya formando parte del mismo. Para poder distinguir a las personas que pudieran o no estar siendo discriminadas por su aspecto físico, se considera la información que nos ofrece la pregunta 9c del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes laborales), la cual hace referencia a que “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “que perdió o terminó su empleo” y en esa ocasión “ No le renovaron su contrato, o no lo volvieron a llamar o lo despidieron” y *el motivo principal fue por discriminación por su aspecto físico. (Se podría considerar por ser de aspecto indígena). Se pretende medir si los rasgos físicos pudieran ser condicionantes de discriminación, y si el género es un factor influible en esta condición.*

**Discriminación por su edad:** La edad, en muchas ocasiones suele ser un limitante para la obtención de un empleo digno, los trabajadores pueden enfrentarse a ser discriminados por ser mayores, y esta puede darse también desde la búsqueda de empleo hasta estando ya inmersos en el mercado de trabajo. Una de las condiciones principales es que a cierto tipo de edad, es más complicado buscar trabajo, y siendo mujeres es muchas veces más difícil, estudios como el realizado por Betancor (2004) han encontrado que una mujer puede conseguir empleo más fácilmente si esta en edad joven, pasando de cierto límite de edad, esta condición para ella, se torna complicada. La existencia de discriminación no sólo dificulta el acceso de algunos grupos al mercado de trabajo sino que muchas veces obstaculiza la permanencia en el empleo. Precisamente es el grupo de las mujeres, y particularmente aquellas con bajos niveles de educación y mayor edad, que están más expuestas a perder su trabajo y encuentra mayores conflictos a la hora de reincorporarse a la fuerza de trabajo, en comparación con los varones.

La discriminación por edad la podemos observar en la pregunta 9c del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes laborales), la cual hace referencia a que “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “que perdió o terminó su empleo” y en esa ocasión “ No le renovaron su contrato, o no lo volvieron a llamar o lo despidieron” y *el motivo principal fue por la edad demasiado (joven o viejo). En esta variable se intenta medir quien de los dos es más discriminado por su edad, los hombres o las mujeres.*

**Discriminación estadística:** Como se mencionó antes, los prejuicios hechos por los empleadores hacia un grupo social en especial, juegan un papel importante cuando hablamos de la inserción al mercado laboral, o cuando de alguna promoción de puesto se pueda hablar. Generalmente las mujeres son las más afectadas con este tipo de prejuicios que se da más por información que los empleadores consideran como cierta, y no por las capacidades y capital

humano de las personas; por lo que cuando las razones para no permitir a mujeres dentro del mercado laboral, o a ciertos puestos, son solo por género, entonces se considera como un tipo de discriminación hacia ella, y esta condición podría influir en los ingresos de las mujeres.

Para poder analizar esta condición social revisamos la pregunta 9c del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes laborales), la cual hace referencia a que “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “perdió o terminó su empleo” y en esa ocasión “ No le renovaron su contrato, o no lo volvieron a llamar o lo despidieron” y *el motivo principal fue por embarazo o responsabilidades maternas. Con esta variable nos interesa medir, cuantas veces las mujeres pueden perder la oportunidad de una mejora laboral o de perder un empleo por estar embarazadas, y por el cuidado de los hijos, ya que los empleadores pueden considerarlas no adecuadas por esta responsabilidad, o que por la misma no son capaces de realizar un buen trabajo, y lo que influye en la determinación de salarios y la desigualdad.*

**Acoso o falta a su persona:** Los trabajadores pueden verse orillados a renunciar a un empleo cuando son acosados o existe alguna falta a su persona, el acoso puede ser de todo tipo como verbal o físico. Y este tipo de acosos muchas veces va condicionado a mejorar las condiciones laborales, que no tiene que ver con las capacidades de los individuos, sino más bien a que tanto pueda ceder una trabajadora ante este acoso. Por lo tanto esta condición social la podemos medir a partir de la pregunta 9d del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes laborales), la cual hace referencia a que “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “y renunció a su empleo” y en esa ocasión, *el motivo principal fue por haber sufrido acoso o falta a su persona.* El acoso o falta de respeto a la persona ha existido desde siempre, y es una de las realidades de mujeres todos los días, por lo que muchas se ven obligadas a dejar un trabajo o no poder mejorar laboralmente cuando son presionadas, y esta condición podría influir en su salario. Con esta variable mediremos en que magnitud las mujeres son expuestas al acoso o falta a su persona, y lo que influye en la determinación de salarios.

**Conflicto con su jefe o superior:** Las relaciones laborales estarán llenas de conflictos y fricciones de toda índole, sin embargo, cuando estos problemas se dan exclusivamente por cuestiones en cuanto al género, y no por las capacidades o eficiencia de la persona, esto podría tornarse como una discriminación en contra de la mujer (Beechy, 1994). En el mercado laboral podemos encontrar hombres discriminando a mujeres, pero la situación más impactante es cuando las propias mujeres discriminan a su mismo sexo. Y esta situación es dada más por

prejuicios sociales, por lo cual la variable descrita, obtendremos la información de la pregunta 9d del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes Laborales), la cual hace referencia a que “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “ y renuncio a su empleo” y en esa ocasión, *el motivo principal fue por haber tenido un conflicto con su jefe o superior*. La información que se pretende encontrar aquí es, si el género tiene que ver con que el trabajador se pudiera a llegar a quedar sin trabajo o se vea en la necesidad de buscar otro, por tener conflictos con su jefe.

## 2.4 Variables de condición cultural

Cada sociedad tiene distintas identidades de la mujer, del hombre y además, distintas relaciones entre las personas del sexo opuesto. El tema de género significa más que sólo una cosa biológica pero en cambio, las relaciones entre hombres y mujeres son construcciones de la cultura y penetra en todas partes de la sociedad, la familia, la educación, la amistad y sobre todo el mercado laboral (Thompson, 2012). México, como otros países de herencia española, tiene una cultura predominante machista, donde se mira al hombre con un rol de superioridad en la sociedad y en la casa porque él es la persona con el esfuerzo y quien gana la vida. Además en México existe una cultura maternal muy fuerte donde el rol de la mujer en la sociedad es la madre quien está en cargo de los niños y las labores domésticos (Chavez, 2010). Es por esta razón, que las mujeres experimentan mucha discriminación debido a los roles y los aspectos culturales en la sociedad mexicana; las influencia de la cultura, los roles de género y por tanto, la discriminación existe en todas partes de la sociedad mexicana pero es muy sobresaliente en el mercado laboral.

La región sur de México concentra un alto porcentaje de la población nacional en condiciones de pobreza extrema y marginación, los estados que manejan estos índices bajos son Chiapas, Guerrero y Oaxaca, donde se concentran muchas comunidades indígenas, y con gran bagaje cultural, que se transmite de generación en generación.

La cultura y el contexto familiar plantean las ideas de que existen diferentes oportunidades para hombres y mujeres, tales como carreras o áreas de trabajo que solo están destinadas para hombres y otras específicas para mujeres, y acceso asimétrico muchas veces a la educación. Esto perjudica en la división sexual de trabajo y el problema de valorización que se ve hoy en día, donde las mujeres son las más segregadas y puestas en condiciones de desigualdad y falta de oportunidades (Carrasco, Borderías, & Alemany, 1994). Cada región tiene costumbres,

idiosincrasia y herencia cultural que forman parte del bagaje cultural de cada individuo, y que cuando se enfrenta al mercado de trabajo es puesta a prueba. A continuación definiremos las variables de condición cultural que trabajaremos en la investigación. Por lo tanto nos gustaría enfatizar que “No es lo mismo ser mujer en el norte o centro de la república mexicana, que ser mujer en el sur de la república mexicana”, y no es lo mismo “una mujer en la zona urbana, que una mujer en la zona rural” (Marini, 1989). Debemos tener en cuenta que el contexto familiar y cultural determinará en muchas ocasiones las oportunidades a las que las mujeres se enfrentarán.

Consideramos las variables de *condición cultural* aquellas que están vinculadas con el entorno cultural y familiar donde se desarrolla el individuo, es decir la primera instancia transmisora de cultura es la familia, y posteriormente el contexto donde se desarrolla el individuo, la sociedad, todo esto que desempeña un importante papel en procesos de selección y exclusión sociocultural de las personas en el mercado de trabajo. Incluye todos los recursos culturales transmitidos en la familia, los hábitos de comunicación e interacción aprendidos en ella y los signos culturales asociados a *status* alto, reconocidos y legitimados como tales. Por lo que dentro de las variables de condición cultural consideraremos las siguientes: **División sexual del trabajo, discriminación por sexo, responsabilidades familiares, imposición familiar**; las cuales se describen a continuación:

**División sexual del trabajo:** Por años las mujeres han sido las encargadas de llevar el rol de las tareas domésticas en el hogar. Y aun con el paso de los años, esta función no ha dejado existir, sino al contrario sigue presente (Betancor, 2004). Las mujeres aun cuando llegan a tener trabajo extra doméstico, siguen siendo las encargadas del cuidado del hogar, y las labores del mismo, lo que muchas veces logra que no puedan tener las mismas oportunidades de trabajo cuando hay algún ascenso u oportunidad de crecer laboralmente, estas pueden sentirse presionadas por considerar que no cuentan con tiempo para atender o convivir con la familia, por lo tanto la división sexual del trabajo, estaría ocasionando que los trabajadores busquen una mejor oferta laboral, que pudiera ayudarlos con este tema. Para analizar esta condición, utilizaremos la pregunta 8b del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo VIII. Búsqueda de otro trabajo) que nos ofrece información importante sobre esta condición social de discriminación, la pregunta hace referencia al “porque ha intentado buscar otro trabajo durante los últimos tres meses” y “cuál es el motivo principal por el cual está buscando otro trabajo” y el motivo *principal es para: Tener tiempo para atender o convivir con su familia*. Muchas veces, las mejores ofertas laborales,

son obtenidas por los hombres, y no necesariamente tiene que ver porque tienen mejor cualificación, sino por el hecho de que las mujeres no pueden acceder a ellas por causa de darle prioridad al cuidado de la familia. Lo que se pretende medir con esta variable, es la proporción de desigualdad que sufren las mujeres por la división sexual del trabajo en la familia.

**Discriminación por sexo:** En las relaciones familiares y culturales, se ha considerado por mucho tiempo que el hombre es el proveedor de la casa, y que la mujer debería de apoyar con las labores del hogar, y de llegar a tener un trabajo, el salario percibido sería únicamente de apoyo, sin embargo si en algún momento hay necesidad de prescindir de alguno de los dos sueldos, sería el de la mujer el que se sacrificaría, precisamente por las cuestiones culturales que las mujeres son las responsables de los roles familiares y del cuidado de los hijos, y no las principales proveedoras de la familia (Carrasco, Borderías, & Alemany, 1994). Pero, cuando las mujeres son las jefas de familia, su situación laboral podría complicarse un poco más, por lo que tendrían que verse en la necesidad de aceptar cualquier trabajo que pueda ayudar a la provisión de su familia. La disyuntiva a la cual muchas mujeres se enfrentan muy a menudo, es la de decidir entre el trabajo fuera de casa, o los roles familiares como el cuidado de los hijos cuando están casadas, estas se pueden ver forzadas a renunciar a una mejora laboral o al empleo mismo, porque varios empleadores no cuentan con la cultura de poder apoyar a las mujeres con los roles familiares, o muchas piensan que por las mismas su productividad pudiera no ser la misma, y las orillan a renunciar.

La pregunta que podría proporcionar información sobre esta condición cultural sería la 9d del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes Laborales), donde nos dice lo siguiente: “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “Renuncio a su empleo ” y el *motivo principal para separarse de ese trabajo fue por Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares*. Con esta Variable intentamos medir, que la condición de ser mujer, y los roles que estos llevan, pueden generar discriminación por sexo, y verse en la necesidad de renunciar al trabajo por cuestiones propias del género, como un embarazo, matrimonio, etc.

**Responsabilidades familiares:** Las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos, un familiar enfermo, u otras, provoca que los individuos presenten ausentismo laboral, o se ven forzados a tomar trabajos de horario parcial, o simplemente dedicarse al trabajo informal. Que es el que podría permitir mayor flexibilidad de horario para cumplir con las exigencias del rol familiar. El embarazo, el matrimonio podría generar en las mujeres una condición que pudiera

obligarlas a renunciar al puesto de trabajo que tienen, y con esto ponerlas en clara desventaja salarial y de oportunidades antes los hombres. Para observar esta condición cultural revisaremos la pregunta 9e del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes Laborales), donde nos dice lo siguiente: “Alguna vez... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “Cerro o dejo un negocio propio” y se vio obligado a dejar ese negocio o actividad por su cuenta, *por motivo principal de Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares*. Con esta condición queremos medir, que aun cuando las mujeres pudieran trabajar por cuenta propio con un negocio, y obtener un ingreso, siempre serán las primeras en sacrificar esa oportunidad, por las responsabilidades propias del sexo. Como el embarazo o el matrimonio.

**Imposición familiar:** Cada familia tiene su propia organización y concepción de las cosas, tiene una cultura aprendida y la cual en muchas ocasiones rige parte de las decisiones que se toman en el interior de la misma. El patriarcado que por años ha existido, en regiones con mucho bagaje cultural, sigue estando presente y dominando las decisiones de las personas, por lo que es imposible intentar separar al individuo de todo el bagaje cultural y familiar porque forman parte del mismo. En la región del sur de México, la cultural transmitida tiene cierta influencia en las decisiones de las mujeres en el mercado laboral. Por lo que muchas veces una mujer podría ser obligada a renunciar a un empleo u oportunidad laboral, por el simple hecho de que su padre, o su esposo, u otro familiar le pida que lo haga, por cualquier concepción fuera de sus capacidades y escolaridad. Para observar esta condición cultural revisaremos la pregunta 9e del Cuestionario de Ocupación y Empleo (Modulo IX. Antecedentes Laborales), donde nos dice lo siguiente: “Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?” y “Cerro o dejo un negocio propio” y se vio obligado a dejar ese negocio o actividad por su cuenta, *por motivo principal de que un familiar le impidió seguir trabajando*. Con esta variable mediremos si hombres o mujeres son más obligados a separarse de un proyecto o negocio porque un familiar los orillo, y con esto pudiera impedir una mejora salarial. A continuación enlistaremos las preguntas de la ENOE donde fueron obtenidas estas variables que denominamos de condición social y cultural.

## 2.5 Identificación de las preguntas de la ENOE

### **Módulo VIII. Búsqueda de otro trabajo.**

**Pregunta 8b. ¿Cuál es el motivo principal por el que ... está buscando otro trabajo?** Las respuestas que nos interesan son la 05 y 07

01 Teme quedarse sin su actual trabajo, que haya recorte de personal o está por terminar su contrato.

02 Mejorar sus ingresos trabajando la misma jornada

03 Mejorar sus condiciones de trabajo (horario, prestaciones laborales, ambiente de trabajo)

04 Contar con seguridad social (IMSS o ISSSTE)

05 Tener un trabajo acorde a su escolaridad, experiencia o capacitación (Condición social)

06 Tener un trabajo independiente

07 Tener tiempo para atender o convivir con su familia (Condición cultural)

08 Tener tiempo para estudiar o realizar otras actividades

09 Ninguno de los anteriores

99 NS

#### **Módulo IX. Antecedentes Laborales**

**Pregunta 9c ¿Cuál fue el motivo principal por el que tuvo que se quedó sin trabajo ya sea por perdida o término de su empleo?** Las respuestas que nos interesan son la 06,07y 09.

01 Conflicto laboral y/o sindical

02 Conflicto con su jefe o superior

03 Falta de calificación o capacitación

04 Ya no hubo más trabajo 05 Incumplimiento con la empresa

06 Discriminación por su aspecto físico (Condición Cultural)

07 La edad (joven o viejo) (Condición Social)

08 Enfermedad o discapacidad

09 Embarazo y/o responsabilidades maternas (Condición Social)

10 Ninguno de los anteriores

99 NS

**Pregunta 9d ¿Cuál fue el motivo principal por el que se quedó sin trabajo renunciando a este?** Las respuestas que nos interesan son la 07, 08 y 09.



- 01 Quería ganar más
- 02 Quería independizarse
- 03 Cambio o deterioro en las condiciones de trabajo (prestaciones, ingresos y/o jornadas)
- 04 El trabajo era riesgoso y/o insalubre
- 05 Lo forzaron a renunciar o a pensionarse
- 06 Falta de oportunidades para superarse
- 07 Acoso o falta de respeto a su persona (Condición Social)
- 08 Conflicto con su jefe o superior (Condición Social)
- 09 Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares (Condición Cultural)
- 10 Un familiar le impidió seguir trabajando
- 11 Quería seguir estudiando
- 12 Ninguno de los anteriores
- 99 NS

Pregunta 9e **¿Cuál fue el motivo principal por el que se quedó sin trabajo o negocio, donde decidió cerrar dejar su negocio propio?** Las respuestas que nos interesan son: la 11 y 12.

- 01 Exceso de deudas o se declaró en quiebra
- 02 Aumento de los precios de los insumos o la renta de local
- 03 Bajaron las ventas, exceso de competencia
- 04 El negocio resultó menos rentable de lo esperado
- 05 Incumplimiento de los clientes (exceso de cuentas por cobrar)
- 06 Falta de crédito para seguir operando
- 07 Falta de personal adecuado, ausentismo o exceso de rotación
- 08 Incumplimiento de los proveedores
- 09 Problemas de inseguridad pública
- 10 Problemas con las autoridades (extorsión, multa)
- 11 Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares (Condición cultural)
- 12 Un familiar le impidió seguir trabajando (Condición cultural)
- 13 Quería seguir estudiando
- 14 Ninguno de los anteriores
- 99 NS

Con la información de la ENOE y a partir de estas preguntas construiremos variables *proxy* que nos permitan acercarnos a una forma de medir estas condiciones sociales que puedan ser útiles para poder encontrar desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, que pudiera generar en cierto momento discriminación salarial en contra de la mujer.

Nombre de la Variable	Medición	Condición
dis_p8b_5	Discriminación por colocación	Social
dis_p8b_7	División sexual del trabajo	Cultural
dis_p9c_6	Discriminación por su aspecto físico	Social
dis_p9c_7	Discriminación por edad	Social
dis_p9c_9	Discriminación estadística	Social
dis_p9d_7	Discriminación por acoso o falta a su persona	Social
dis_p9d_8	Conflicto con su jefe o superior	Social
dis_p9d_9	Discriminación por sexo	Cultural
dis_p9e_11	Responsabilidades Familiares	Cultural
dis_p9e_12	Imposición Familiar	Cultural

El tipo de análisis que se desea realizar en esta investigación es de orden cuantitativo, por lo cual para poder obtener la información que consideramos fue la apropiada, se optó por utilizar la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)<sup>9</sup> que es una encuesta de cobertura nacional que se aplica trimestralmente en hogares tanto en zonas urbanas como rurales, y que considera características laborales, sociodemográficas y económicas de las personas. Se decidió utilizar

---

<sup>9</sup> Es instrumento es relativamente nuevo pues ha levantado información sobre el mercado de trabajo en México desde 2005 en forma trimestral, sin embargo, no ha sido el único instrumento de recolección de información laboral, pues tiene como antecedente otras encuestas como la Encuesta Nacional de Hogares, la Encuesta Nacional de empleo Urbano y la Encuesta Nacional de Empleo.

esta encuesta ya que proporciona información completa sobre la población que se ha incorporado al mercado de trabajo (ocupados) y las condiciones que rodean dicha incorporación, así como los que buscan incorporarse y no han logrado aún (desocupados), y los antecedentes laborales que nos arroja información de las diferentes situaciones laborales que pueden tener tanto hombres como mujeres, y a partir de las cuales mediremos la influencia de las condiciones sociales y culturales en la condición laboral de los trabajadores, usaremos esta encuesta para los primeros trimestres de los años del 2005-2015, ya que estos primeros trimestres se aplica el cuestionario ampliado.<sup>10</sup> La ENOE, se compone de dos bloques de preguntas principales: El primer bloque corresponde a las características sociodemográficas de las personas entrevistadas, y el segundo bloque, a las condiciones de ocupación y empleo de las mismas. En las características sociodemográficas se consideran aspectos como: condición de residencia, parentesco, sexo, edad, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, analfabetismo, nivel de instrucción, asistencia a la escuela, carrera, antecedente escolar, egreso escolar, número de hijos y estado conyugal. Ahora bien en las condiciones de ocupación se consideran las siguientes características para los mayores de 15 años: contexto laboral, características de la unidad económica, jornada laboral, seguridad laboral, ingresos por hora y mes, atención médica, trabajo secundario, búsqueda de otro trabajo, antecedentes laborales, apoyos económicos, y otras actividades.

Como señalamos este análisis agregado tiene la finalidad de determinar la influencia de las condiciones sociales y culturales en la vida laboral de las mujeres en el mercado de trabajo de la región sur, que están pueden darse de manera positiva o negativa, e incluso pueden ser factores discriminatorios en contra de la mujer, y causar de alguna manera desigualdad salarial de género y hasta discriminación salarial, afectando el salario percibido al final del mes.

Para aislar el efecto que tienen estas condiciones sociales y culturales sobre las condiciones laborales, de aquellos efectos generados por otras variables explicativas, en el modelo estadístico se incorporan dos grupos adicionales de variables independientes: condición social y de condición cultural. Incluimos estas variables como explicativas ya que se considera que las características de capital humano, sociales y culturales tienen efecto sobre el salario y la satisfacción, y son variables que se utilizarán también más adelante para el modelo de descomposición salarial para medir la discriminación salarial.

---

<sup>10</sup> El cuestionario ampliado solo se aplica en uno de los cuatro trimestres que considera la ENOE por año.

### **3. Análisis de los principales indicadores de las condiciones sociales y culturales de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la Región Sur de México.**

En los últimos años se ha observado un incremento en la participación de población femenina en el mercado laboral, en la educación y en la vida política. A pesar del esfuerzo de la mujer por ingresar a diferentes mercados y a su lucha constante por lograr la igualdad de género y por ende ser valorada dentro de una sociedad, aún continúa sufriendo marginaciones y exclusiones del tipo social y cultural, que afectan su desarrollo laboral. Este fenómeno que ha sido histórico es objeto de estudios por parte de pensadores e investigadores durante muchos años. (Barcenias, 2001).

De igual forma, existen teorías que indican que el crecimiento y desarrollo del país encuentra su fundamento en la educación, la cual se convierte en un aspecto fundamental en las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, a pesar que las mujeres tengan un nivel de formación incluso en muchas ocasiones mayor que el de los hombres, tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos, ser promovidas y en algunos casos reciben menores salarios en comparación de los hombres, realizando las mismas funciones o teniendo el mismo tipo de empleo (Tenjo & Herrera, 2009)

Los estudiosos de este tema encuentran que en el mercado laboral, las mujeres tienden a sufrir mayor discriminación que los hombres. Esta situación, da lugar a que en los análisis económicos, se establezcan mediciones y aproximaciones del problema que permitan presentar posibles soluciones en medio de la incertidumbre de un mercado dinámico, donde ésta se convierte en una de las variables de mayor relevancia unida a los ciclos y estacionalidades de este mercado.

La brecha salarial constituye, hoy en día, uno de los indicadores que refleja, de forma más sintética y a menudo mediática, las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Para Nuria Sánchez (2017), la brecha salarial definida como “la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y de hombres ya sean mensuales, por hora o anuales, representada como el porcentaje de los ingresos promedios, ha sido una medida muy utilizada para poder medir la

diferencia salarial entre hombres y mujeres, en el mercado laboral y la posible presencia de la discriminación salarial de género.

Ahora bien, desde hace décadas la discriminación salarial es una de las discriminaciones indirectas que ha acompañado y se ha intensificado a medida que crece la presencia femenina en el mercado de trabajo. Lejos de que desaparezca, la brecha salarial, persiste, manteniéndose de forma invariable en unos niveles de entre el 10 y el 20 por ciento en el caso Mexicano en los últimos años

Sin embargo, incluso en este caso, es necesario tener en cuenta que las razones que explican dicha situación deben buscarse en una estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos sociales. Por lo tanto, desde este enfoque, la desigualdad salarial no constituye, pues, un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en condiciones en el empleo entre mujeres y hombres. Éstas responden a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas, y, muy especialmente, a la desigual en la asignación de las responsabilidades relativas a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito familiar.

A fin de cuentas, para hablar de brecha salarial es importante reconocer la incidencia en la misma de la división sexual del trabajo, y hacer referencia a la asignación naturalizada de determinadas tareas al género femenino, lo que sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado, logrando incluso con esto las propias mujeres a percibir sus salarios siempre menores a los de sus homólogos masculinos como algo normal, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas.

Ahora bien, en esta investigación y para poder tener una tendencia más clara del comportamiento del mercado laboral y de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en México, y la región Sur, así como de las ciudades auto representadas que conforman esta región, vamos a observar los salarios con respecto a diferentes variables como son el género, la edad, la capacitación, los años de escolaridad, que son variables que analiza el capital humano, además de analizar las variables de condición social y cultural descritas en el capítulo II, las cuales son parte fundamental

de esta investigación, porque pueden estar influyendo de manera indirecta en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres.

Para obtener información estadística del comportamiento de estas variables, se realizó un análisis de los principales indicadores de los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres, para los años del 2005 al 2015, analizando la brecha salarial para esos años y las variables tanto sociales y culturales que pueden estar influyendo en el comportamiento de los ingresos. Este análisis podrá de manifiesto un poco más el panorama de lo que acontece en México, la región Sur y sus ciudades auto representadas, además de la zona rural y urbana de esta misma región; con la exploración de los estados y las ciudades auto representadas la visión será un poco más particular y exacta del comportamiento de los ingresos por género en México.

El instrumento estadístico que se decidió utilizar fue la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, ya que esta incluye, en primer lugar, información a nivel nacional, estatal y de regiones para todo el país; en segundo lugar, su periodicidad es trimestral y en tercer lugar tiene un conjunto importante de información que nos puede proporcionar variables relativas al trabajo, como: los ingresos laborales, antecedentes, búsqueda de otro trabajo, perdida o despido del mismo, o a la decisión consiente del abandono del trabajo,

La base estadística se construyó con los datos de los años 2005 a 2015. Los datos fueron filtrados y ponderados para incluir sólo población asalariada y subordinada, mayor de 15 años pero menor o igual a 65 años, con ingresos positivos.

El análisis de la serie de datos de 2005 a 2015 se realizó en tres niveles: nacional, regional y ciudades auto representadas. En el nivel nacional, con el objetivo de conocer la evolución y comportamiento global del salario por género en México, ver su tendencia durante el periodo de estudio y poder utilizar esta información como una referencia comparable con los resultados obtenidos en el análisis por región y ciudad auto representada; en el caso regional se trabajó con un análisis de tendencia para los estados de la Región Sur como son: Chiapas, Guerrero y Oaxaca que son los que se utilizaran en esta investigación, así como las ciudades auto representadas de estos estados que maneja la ENOE como son: Acapulco, Tuxtla Gutiérrez y Oaxaca. El análisis por región y ciudad auto representada nos dará un panorama más particular de lo que sucede con los salarios entre hombres y mujeres en esta zona geográfica, se estudiara

la tendencia de las diferentes variables de ingresos mensuales y por hora, años de escolaridad, capacitaciones, que nos proporcionaran la información suficiente para poder realizar la investigación sobre la discriminación salarial de género en la región Sur de México.

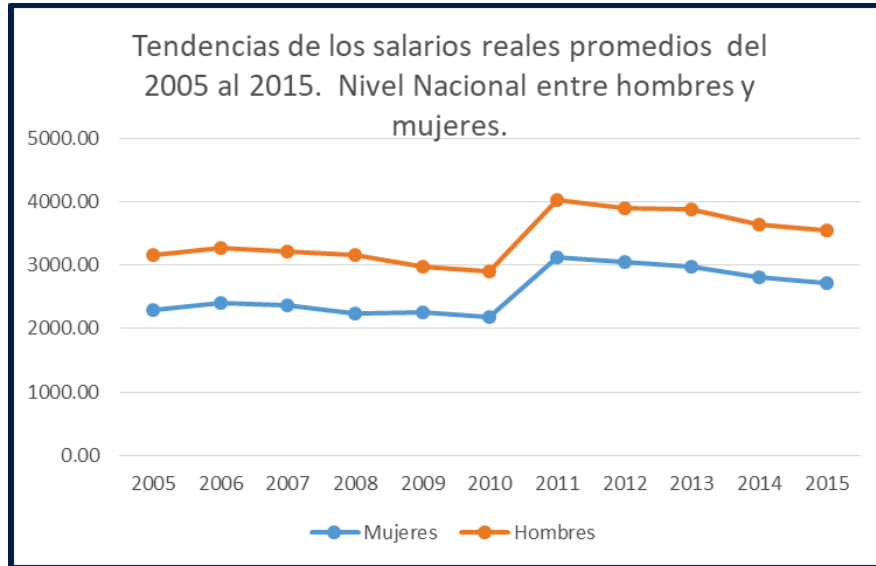
### 3.1 Salarios Promedios Mensuales y por Hora de los Hombres y Mujeres, en la Región sur de México.

El Salario en México en los últimos años ha ido en aumento<sup>11</sup>, las estadísticas muestran, que a pesar del aumento de los salarios nominales, no se ha podido resolver la diferencia salarial que existente entre hombres y mujeres. Así que aunque los salarios nominales aumentaron, el salario real de los trabajadores disminuyó durante todo el periodo, y la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantuvo. Para poder darnos una perspectiva de cómo se han movido los salarios en México, y la brecha salarial entre hombres y mujeres de los años del 2005 al 2015, se presenta el gráfico 3-1 , en donde los trabajadores masculinos muestran visiblemente un salario superior al femenino, y este aumento permanece constante en los años analizados, es decir los hombres a nivel nacional están obteniendo mayor salario real que las mujeres, aun cuando la diferencia porcentual de la brecha haya disminuido un poco para los años analizados esta diferencia sigue existiendo en el ámbito general, y afecta de manera significativa muchas veces en el desarrollo profesional y laboral de la mujer.

---

<sup>11</sup> Los salarios nominales se incrementaron, sin embargo el salario real se ha reducido en los últimos años del periodo de investigación.

**Gráfico 3-1. Tendencia de los Salarios reales mensuales entre hombres y mujeres en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015, promedio de salarios reales

Ahora bien, la diferencia salarial más claramente, puede ser observada en la tabla 3-1, que se presenta a continuación, donde se muestra el valor del salario promedio mensual por género y su diferencia porcentual. En este sentido, los hombres en el año 2005 ganaban \$870.26 más que la mujer, es decir su salario real era 27.65% más alto; para el año 2008 la brecha aumenta a 29.21% y toma el valor más alto que se presenta en este periodo presentando una diferencia salarial de aproximadamente \$920.01, en el año 2012 la diferencia disminuye en 21.93% y finalmente para 2015 la brecha vuelve a aumentar en un 23.25%. Se puede observar que la brecha salarial registro valores entre el 21.93% y el 29.21%, como se mencionó anteriormente aunque los salarios nominales tuvieron un incremento, y existe diferencia salarial, al considerar los salarios reales la diferencia salarial es mucho mayor, y los salarios son menores en ambos casos. Por lo que la brecha salarial no disminuyo en el periodo estudiado, se mantuvo a favor de los hombres con valores que fluctúan entre 21.93% y 29.21%.



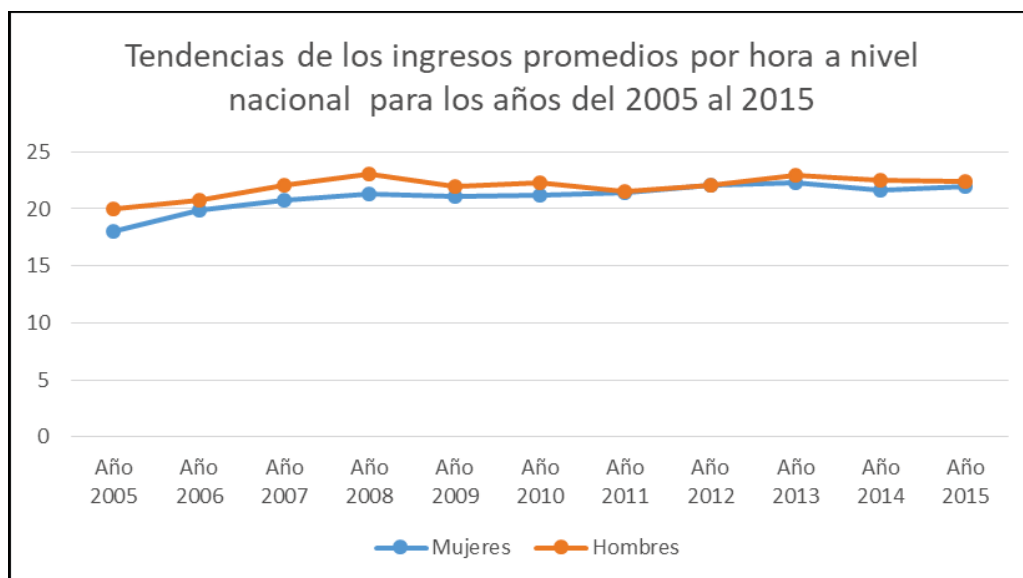
**Tabla 3-1. Diferencias Salariales de los trabajadores según sexo, para los años del 2005-2015**

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	\$ 3,159.27	\$ 3,259.85	\$ 3,219.21	\$3,150.11	\$ 2,968.21	\$ 2,891.29	\$ 4,025.72	\$ 3,897.19	\$3,883.19	\$ 3,638.53	\$3,549.62
Mujeres	\$ 2,289.01	\$ 2,408.99	\$ 2,361.28	\$2,230.11	\$ 2,249.15	\$ 2,172.94	\$ 3,121.66	\$ 3,042.72	\$2,980.76	\$ 2,810.54	\$2,724.23
Diferencia en pesos	\$ 870.26	\$ 850.86	\$ 857.93	\$ 920.01	\$ 719.06	\$ 718.34	\$ 904.06	\$ 854.47	\$ 902.44	\$ 827.99	\$ 825.39
Diferencia Porcentual	27.55%	26.10%	26.65%	29.21%	24.23%	24.85%	22.46%	21.93%	23.24%	22.76%	23.25%

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015, diferencia en salarios reales.

Ahora tomando como referencia el salario por hora de los trabajadores femeninos y masculinos, podemos analizar su comportamiento para este mismo periodo y ver si existencia diferencial salarial. La diferencia antes mencionada la podemos observar en el gráfico 3-2 donde vemos la tendencia en los ingresos promedio por hora de los hombres y las mujeres en México. Podemos observar que la brecha salarial sigue existiendo, aunque es menos marcada como cuando el salario es mensual, sin embargo lo que sí es un hecho es que los hombres siguen ganando más que las mujeres aun si el análisis se hace por hora. Ahora bien para el año 2005 un hombre en promedio ganaba \$19.99 por hora y una mujer ganaba \$18.04, una diferencia aproximada de \$2, para el año 2008 el promedio por hora trabajada para hombres era de \$23.00 y para mujeres de \$21.27, para los siguientes años el salario promedio por hora desciende, para 2015 a \$21.91 para mujeres y para hombres \$22.39, aunque la diferencia salarial es mínima, sigue existiendo aun. Para los años del 2011 y 2012, se nivelo un poco pero para el 2013 volvió a incrementar la diferencia. Por lo que a nivel nacional, los hombres percibieron mas salario por hora que las mujeres.

**Gráfico 3-2. Tendencia de los salarios por hora entre hombres y mujeres en México**



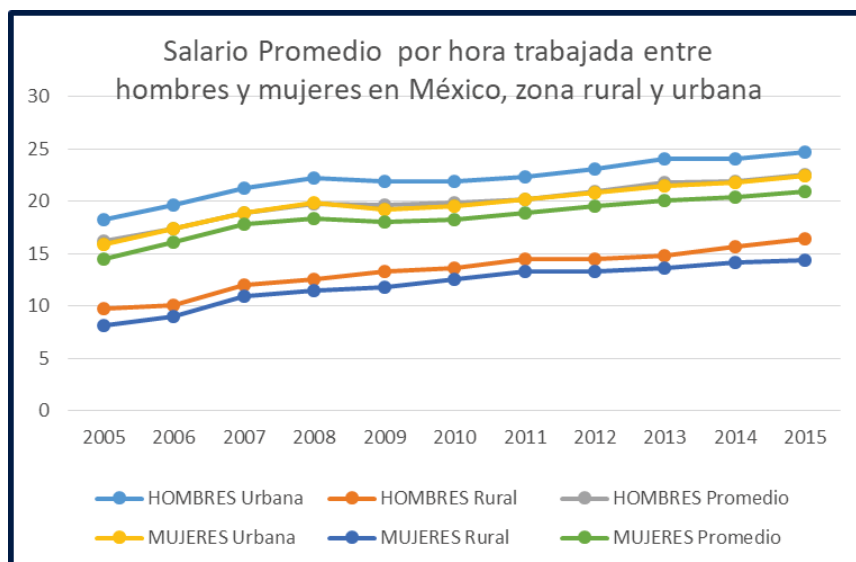
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Aunque la diferencia por hora trabajada entre hombres y mujeres no sea tan marcada, durante todo el periodo analizado el salario de los hombres es mayor al de las mujeres, para todo el periodo analizado, es decir tanto mensual como por hora los hombres registraron mayor ingreso que las mujeres.

### 3.1.1 Salarios Promedio en la zona rural y urbana a nivel nacional, entre hombres y mujeres.

Después del análisis a nivel nacional de los salarios de hombres y mujeres tanto mensuales como por hora, se analizó los salarios por zonas: la zona urbana y rural en México, las cuales presentan ciertas diferencias que son dignas de analizar, un teórico menciona que no es lo mismo ser mujer en una zona rural, a ser mujer en una zona urbana, y esto puede agudizarse más, si hablamos, no es lo mismo ser mujer indígena en una zona rural, a ser mujer indígena en una zona urbana, por lo que el estudio por zonas nos podrá esclarecer el comportamiento de los salarios en estas regiones. En el gráfico 3-3, vamos a analizar los salarios en México entre hombres y mujeres, considerando primero de manera general, y posteriormente en la zona rural y la zona urbana.

**Gráfico 3-3. Tendencia de los salarios entre hombres y mujeres por zonas en México.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Durante todo el periodo los hombres que trabajan en la zona urbana, son los que perciben el salario más alto de las 6 categorías, posteriormente las mujeres de la zona urbana y los hombres de la zona promedio, al final las mujeres de la zona rural registraron el salario más bajo en el país. Por lo que en las zonas geográficas existe diferencia salarial a favor de los hombres.

Así que la distribución de salarios al considerar las diferentes zonas geográficas se aprecia en la Tabla 3-2, nos proporciona información importante como: el salario más bajo recibido en estas zonas, lo perciben las mujeres que trabajan en la zona rural, la diferencia entre salarios de mujeres entre la zona rural y urbana está entre \$6.00 a \$8.00 por hora trabajada obteniendo mayor salario las mujeres de zona urbana; por otra parte los salarios entre hombres y mujeres de la zona rural son mayores para los hombres, el diferencial salarial es a favor de los hombres, y oscila entre los \$2.00 y \$5.00 pesos por hora trabajada y en la zona urbana la diferencia entre hombres y mujeres salarial sigue existiendo, y esta diferencia sería entre \$3.00 y \$5.00 pesos, por lo que ligeramente en la zona rural la brecha salarial es mayor.

Tabla 3-2. Salarios promedios por hora trabajada entre hombres y mujeres por zonas.  
Del 2005-2015

Salarios de hombres y mujeres en México, por hora trabajada en promedio del 2005-2015						
	HOMBRES			MUJERES		
	Urbana	Rural	Promedio	Urbana	Rural	Promedio
2005	\$ 18.26	\$ 9.75	\$ 16.21	\$ 15.87	\$ 8.09	\$ 14.52
2006	\$ 19.67	\$ 10.04	\$ 17.39	\$ 17.41	\$ 9.04	\$ 16.05
2007	\$ 21.29	\$ 11.94	\$ 18.83	\$ 18.92	\$ 10.95	\$ 17.76
2008	\$ 22.20	\$ 12.53	\$ 19.72	\$ 19.81	\$ 11.41	\$ 18.39
2009	\$ 21.89	\$ 13.29	\$ 19.61	\$ 19.19	\$ 11.77	\$ 17.97
2010	\$ 21.90	\$ 13.66	\$ 19.80	\$ 19.57	\$ 12.52	\$ 18.27
2011	\$ 22.33	\$ 14.52	\$ 20.22	\$ 20.15	\$ 13.26	\$ 18.83
2012	\$ 23.03	\$ 14.52	\$ 20.93	\$ 20.77	\$ 13.26	\$ 19.51
2013	\$ 24.03	\$ 14.81	\$ 21.73	\$ 21.44	\$ 13.58	\$ 20.04
2014	\$ 24.06	\$ 15.63	\$ 21.93	\$ 21.77	\$ 14.20	\$ 20.39
2015	\$ 24.66	\$ 16.36	\$ 22.53	\$ 22.40	\$ 14.35	\$ 20.88

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La Tabla 3-2, permite apreciar que quien obtiene el salario más alto de la zona rural y urbana, son los hombres situados en la zona urbana, por las condiciones y oportunidades de vida propias del mercado laboral de esa región. Las mujeres están en desigualdad económica en cualquiera de las regiones comparadas. Podemos observar esa relación en el gráfico 3-3, donde se aprecia que las que menos ganan son las mujeres ubicadas en la zona rural, de ahí los hombres de la zona rural. Lo que muestra que en general las mujeres ganaron menos que los hombres, sin importar la zona a la cual pertenecieran. La tendencia fue la misma en cuanto a la diferencia salarial, por lo que las mujeres sin importar la zona geográfica donde se encuentren ubicadas, la diferencia salarial se mantiene a favor de los hombres, durante todo el periodo analizado.

### 3.1.2 Salarios Promedios mensuales y por hora, entre hombres y mujeres en los estados de la Región Sur de México.

A parte de realizar el análisis a nivel nacional de los salarios de los trabajadores tanto mensuales como por hora, y comparar los ingresos de hombres y mujeres, se realizaron un estudio de hecho estilizados de los principales indicadores que intervienen en la discriminación salarial por género; los estados del Sur de la república mexicana con los cuales se trabajó en esta investigación son: Chiapas, Guerrero y Oaxaca, y haciendo una comparando de los resultados obtenidos con la media nacional y los de la región sur podemos encontrar lo siguiente en la tabla 3-3. En México para el año 2005 las mujeres obtenían un ingreso promedio de \$2,298.01, en los estados del Sur como son Chiapas el ingreso promedio fue de \$1,605.83, para Guerrero \$1,787.87 y en el caso de Oaxaca \$1,1580.45, podemos observar que los tres estados el ingreso promedio está muy por debajo de la media nacional, para el caso de los hombres comparando para el mismo año, a nivel nacional el ingreso promedio era de \$3,159.27, en Chiapas \$1,620.45, para Guerrero fue de \$2,297.09 y para Oaxaca \$2,151.65. Ahora bien si comparamos por sexo, es decir el ingreso promedio de una mujer del estado de Chiapas con un hombre con ingreso promedio nacional para el año 2005, la mujer ganaba en promedio \$1,605.83 y el hombre \$3,159.27 la diferencia era de \$1554.74 una diferencia considerablemente grande, casi un 48%, por lo cual la diferencia salarial no solo se ve incrementada por la región, sino también por el género que en algunas ocasiones es el factor que más hace que esta diferencia se acentúe.

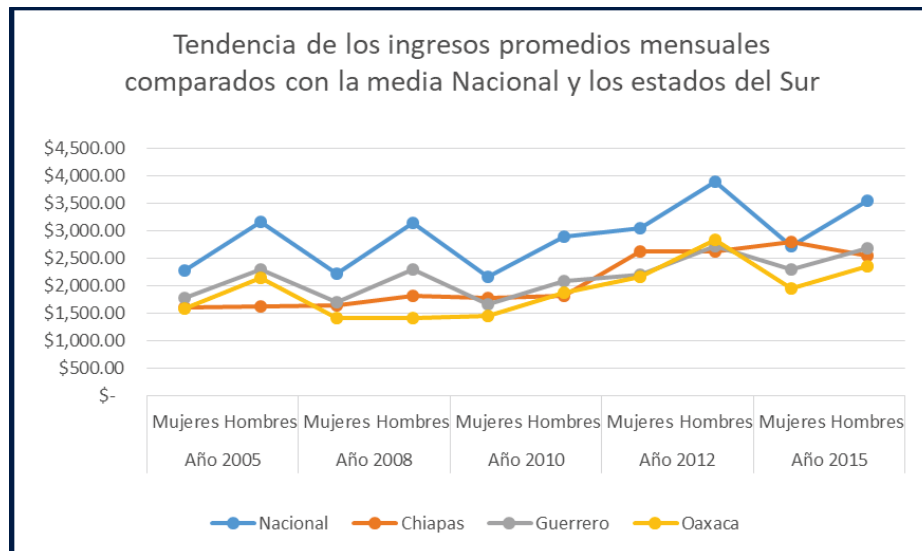
**Tabla 3-3. Salarios promedios mensuales, a nivel nacional y regional, entre hombres y mujeres, durante 2005-2015**

	Año 2005		Año 2008		Año 2010		Año 2012		Año 2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	\$2,289.01	\$3,159.27	\$2,230.11	\$3,150.11	\$2,172.94	\$2,891.29	\$3,042.72	\$3,897.19	\$2,724.23	\$3,549.62
Chiapas	\$1,605.83	\$1,620.45	\$1,652.13	\$1,815.48	\$1,772.62	\$1,825.34	\$2,631.53	\$2,623.36	\$2,794.57	\$2,547.34
Guerrero	\$1,787.67	\$2,297.09	\$1,699.78	\$2,291.33	\$1,671.65	\$2,088.20	\$2,196.21	\$2,712.04	\$2,308.73	\$2,676.87
Oaxaca	\$1,580.45	\$2,151.65	\$1,426.11	\$1,426.11	\$1,447.95	\$1,873.78	\$2,162.68	\$2,842.69	\$1,952.77	\$2,355.99

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015. Salarios Reales

La comparación de los salarios mensuales con la media nacional, podemos observar en el gráfico 3-4, que los tres estados están por debajo de la media nacional, no debemos olvidar que estos estados son los que tienen de los primeros lugares en pobreza extrema y marginación. Por lo que el resultado es el esperado en cuanto a los datos obtenidos.

**Gráfico 3-4. Tendencia de los salarios promedio entre hombres y mujeres en la región sur de México**



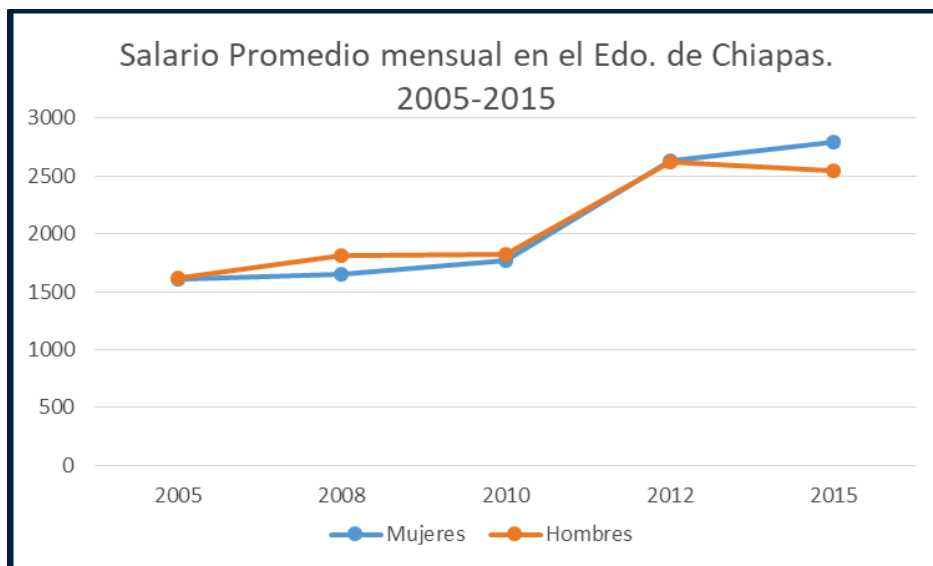
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Por lo que iremos estableciendo que a nivel regional, los tres estados analizados: Chiapas, Guerrero y Oaxaca al comparar los salarios mensuales tanto de hombres como de mujeres, ninguno rebasa la media nacional, es decir es la región de la república mexicana donde el salario es inferior y por mucho a la media nacional. Para el caso del estado de Guerrero y Oaxaca los hombres ganan más que las mujeres, a excepción de Chiapas, el cual como primer resultado encontramos que al inicio del periodo, los hombres registraban mayor ingreso mensual promedio, pero con el paso de los años, esta tendencia cambio, al grado que las mujeres comenzaron a reportar mayor ingreso mensual que el de los hombres. Situación que se analizara con mayor profundidad más adelante.

Como se ha mencionado antes, la tendencia en ingresos por sexo tanto para la media nacional como regional encontrada a través de la estadística descriptiva, es que las mujeres perciben un ingreso promedio mensual menor al de los hombres, sin embargo como observamos en el gráfico 3-5, para el estado de Chiapas de los años del 2012 al 2015 este comportamiento dio un cambio

radical, las mujeres comenzaron a incrementar su salario mensual hasta el punto de llegar a ganar más que los hombres en algunos años, para el año del 2012 la diferencia salarial a favor de las mujeres es de \$8, y con el paso de los años incremento y para el 2015 la diferencia aumento hasta ser de \$288, a favor de las mujeres. Este fenómeno se ve únicamente reflejado en el estado de Chiapas, y lo podemos observar en el gráfico 3-5 de una manera más clara. Sin embargo en promedio mensualmente las mujeres se encuentran ganando más que los hombres, no se tiene aún claro debido a que se ha debido ese incremento, si fue a causa de programas sociales por parte del Gobierno estatal que ha impulsado que las mujeres perciban mensualmente un ingreso mayor, o porque realmente la percepción de salario es mayor.

**Gráfico 3-5. Tendencia de los salarios entre hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015. Salarios reales

### *Salarios promedios por hora trabajada en la región sur de México*

Después de haber realizado un breve análisis del comportamiento de los salarios promedio mensuales de los hombres y mujeres, analizaremos ahora el salario de los mismo pero por hora, El salario con el cual estaremos trabajando en esta investigación y será nuestra referencia, es el de por hora trabajada, que nos puede proporcionar información muy nutrida en cuanto a ese tema.

Iniciaremos el análisis realizando una comparación del comportamiento de los salarios entre hombres y mujeres de los tres estados, al observar la tabla 3-4 se puede ver que en general las mujeres han percibido menor salario que los hombres, a excepción del estado de Chiapas.

**Tabla 3-4. Salarios promedios por hora trabajada en los estados de la región sur de México.**

Salarios promedios por hora trabajada en los Edos. De la Región Sur de México. 2005-2015						
	HOMBRES			MUJERES		
	Chiapas	Guerrero	Oaxaca	Chiapas	Guerrero	Oaxaca
2005	\$ 7.46	\$ 14.21	\$ 10.59	\$ 7.79	\$ 10.36	\$ 8.60
2006	\$ 7.69	\$ 15.83	\$ 9.74	\$ 8.97	\$ 11.67	\$ 9.13
2007	\$ 8.38	\$ 15.44	\$ 10.99	\$ 10.37	\$ 12.61	\$ 12.45
2008	\$ 9.07	\$ 15.83	\$ 12.55	\$ 11.62	\$ 12.88	\$ 11.59
2009	\$ 10.09	\$ 16.26	\$ 11.99	\$ 11.66	\$ 12.66	\$ 11.80
2010	\$ 10.25	\$ 16.27	\$ 13.37	\$ 11.64	\$ 13.23	\$ 12.12
2011	\$ 10.60	\$ 16.87	\$ 13.77	\$ 11.98	\$ 13.35	\$ 13.15
2012	\$ 11.65	\$ 16.08	\$ 14.49	\$ 13.07	\$ 13.76	\$ 13.09
2013	\$ 11.65	\$ 17.35	\$ 15.47	\$ 13.65	\$ 13.69	\$ 13.82
2014	\$ 11.91	\$ 18.28	\$ 15.02	\$ 14.33	\$ 14.44	\$ 14.36
2015	\$ 11.87	\$ 18.40	\$ 14.88	\$ 14.79	\$ 14.07	\$ 14.38

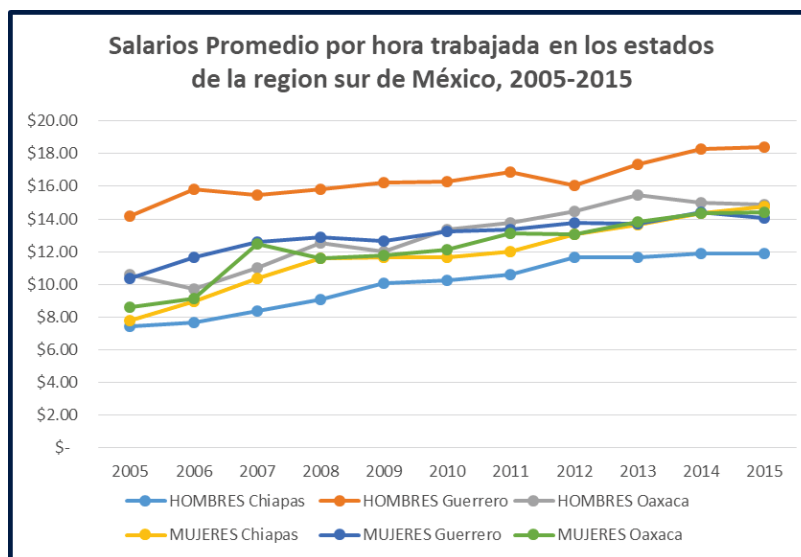
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El estado de Chiapas es el que refleja el menor ingreso por hora trabajada, tanto hombres como mujeres, en comparación con Oaxaca y Guerrero. Durante los años analizados, las comparaciones a nivel regional reflejan que la brecha salarial entre hombres y mujeres es más grande en el estado de Guerrero que en el estado de Oaxaca, y que esta brecha se mantiene constante en todos los años, a diferencia de Oaxaca, que aunque existe brecha salarial no es tan marcada y con el paso de los años va disminuyendo.



Por lo que como se aprecia en el gráfico 3-6 los estados de la región sur, en específico Oaxaca y Guerrero presentan una brecha salarial entre el salario medio por hora de hombres y mujeres que año con año ha ido disminuyendo, sin embargo aún está latente, la brecha salarial a favor de las mujeres en el edo. De Chiapas, que podría ser consecuencia de un fenómeno social impuesto por los programas del gobierno en ese momento.

**Gráfico 3-6. Tendencia de los salarios promedio por hora trabajada en los edos. De la región sur**



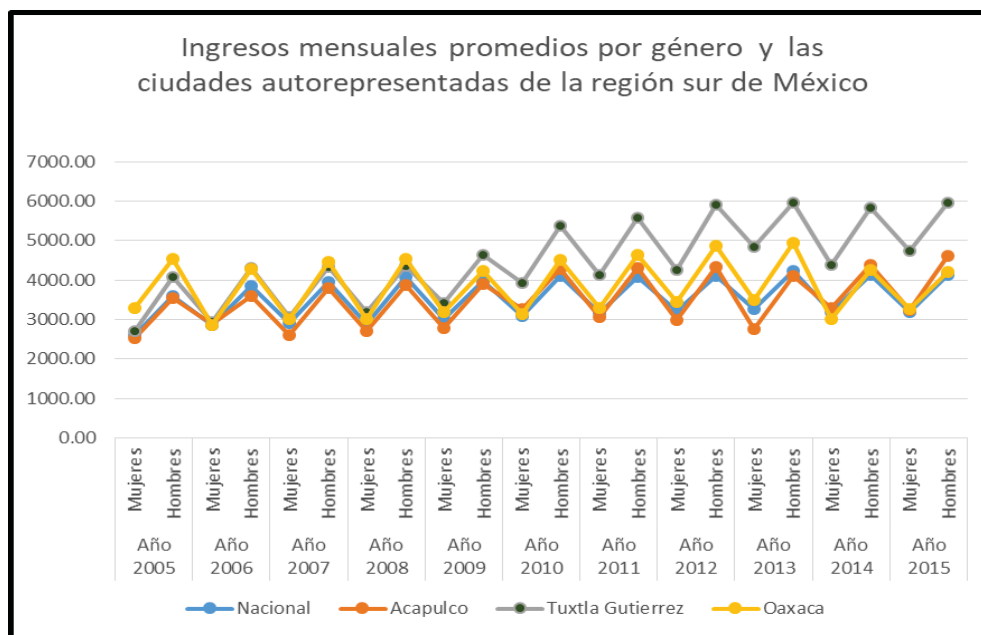
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Por lo tanto los hombres del estado de Chiapas, registraron el menor ingreso por hora de los tres estados, sin embargo las mujeres de Oaxaca y Guerrero permanecen ganando menos que los hombres de estos estados. En comparación con los valores obtenidos con la media nacional, se observa que el salario percibido en toda la región tanto para hombres como para mujeres está por debajo de la media nacional.

### 3.1.3 Salarios promedios para ciudades auto-representadas de la región sur de México.

Después de haber analizado la brecha salarial a nivel regional, se trabajó con las ciudades que indica la ENOE que son auto representadas en esta región, las cuales son: Tuxtla Gutiérrez, Acapulco y Oaxaca, se analizó primeramente los ingresos mensuales, en comparación con la media nacional, con lo que se puede observar en la tabla 3-5 y en el gráfico 3-7, que para los años analizados las tres ciudades antes mencionadas el ingreso promedio mensual está por arriba de la media nacional, contrario a lo que sucede cuando se analiza a nivel regional. Al revisar la tabla 3-5, la brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa llegando a presentar en Acapulco hasta un 28% a favor de los hombres, para el caso de la cd. De Oaxaca la brecha salarial se encuentra en un 27% en contra de las mujeres, y para el caso de Tuxtla Gutiérrez la brecha salarial se incrementa en gran manera a favor de los hombres en un 34% al inicio del periodo, disminuyendo al pasar los años, pero siguiendo presente al pasar los años.

**Gráfico 3-7 . Tendencia de los ingresos promedios mensuales en las ciudades auto representadas de la región sur**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En la tabla 3-5 se puede observar que al iniciar el periodo de estudio el diferencial más grande se presenta en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, ganando los hombres \$3,583.35, y las mujeres \$2,364.47, representando esto un diferencial a favor de los hombres de \$1,219.40 pesos más que las mujeres, mostrando un fenómeno bastante interesante, porque a nivel estatal, en Chiapas la información previa mostro que las mujeres ganaban más que los hombres, por lo que es muy interesante conocer los motivos y las circunstancias por las que se da este fenómeno, al terminar el periodo la disminución del diferencial fue poca, por lo que para 2015 siguió existiendo los hombres cerraron el año con un ingreso de \$5,119.26 y las mujeres con \$4,042.23, el diferencial salarial cerro el 2015 con \$1,077.03, a favor de los hombres en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez.

**Tabla 3-5. Salarios mensuales promedios entre hombres y mujeres, en las ciudades auto representadas de la región sur**

Región	Año 2005		Año 2008		Año 2010		Año 2012		Año 2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	\$2,289.01	\$3,159.27	\$2,230.11	\$3,150.11	\$2,172.94	\$2,891.29	\$3,042.72	\$3,897.19	\$2,724.23	\$3,549.62
Acapulco	\$2,214.05	\$3,118.11	\$2,085.23	\$3,007.08	\$2,310.99	\$3,016.41	\$2,831.15	\$4,116.71	\$2,768.16	\$3,955.59
Tuxtla Gutiérrez	\$2,364.47	\$3,583.35	\$2,472.86	\$3,374.71	\$2,767.37	\$3,799.86	\$4,028.80	\$5,610.53	\$4,072.23	\$5,119.26
Oaxaca	\$2,883.33	\$3,987.29	\$2,338.47	\$3,506.29	\$2,214.51	\$3,184.67	\$3,255.41	\$4,618.19	\$2,803.17	\$3,600.72

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Para el caso de Acapulco que es la ciudad que presento el segundo lugar en diferencia salarial en el año 2005 los hombres obtenían un ingreso de \$3,118.11 y mujeres \$2,214.05, podemos ver que a pesar que a nivel estatal cuenta con el primer lugar de brecha salarial, a nivel ciudad auto representada el diferencial disminuyo un poquito, pero sigue existiendo, a finales del 2015 el diferencial se incrementó porque las mujeres ganaban \$2,768.16 y los hombres \$3,955.59, por lo que la diferencia salarial llego hacer de \$1,187.43, por lo que para la ciudad de Acapulco la brecha salarial siguió a favor de los hombres.

Para el caso de Oaxaca para el 2008 el salario de los hombres era de \$3,506.29 y de las mujeres fue de \$2,338.47, la diferencia salarial para ese año era de \$1,167.82 y a nivel nacional fue de \$920.00 mostrando nuevamente un diferencial mayor en la región de Oaxaca a la media nacional. Para el año 2012 la diferencia mayor salarial es de \$1,581.73 y está nuevamente ubicada en Tuxtla Gutiérrez, a nivel nacional en ese año la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue de \$900.63, y para el año 2015 Acapulco presenta el mayor diferencial con \$1385.45 a favor de los hombres, comparado con la media nacional el diferencial salarial presentado para este año es de \$825.39. Lo que es de llamar la atención dentro de este análisis, es que en todas

las ciudades auto representadas, que son principalmente zonas urbanas, la diferencia salarial se sigue inclinando hacia los hombres. El caso que es digno de mencionar y hacer un paréntesis, es del estado de Chiapas; a nivel estatal las mujeres reflejaron un ingreso superior al de los hombres, sin embargo al estudiar la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, este fenómeno cambia, y nuevamente los hombres están ganando más que las mujeres.

*Salarios promedios por hora trabajada en las ciudades auto representadas.*

El comportamiento del salario por hora trabajada en las ciudades auto representadas de la región sur de México, como se mencionó antes, es el salario que se tomara como referencia para esta investigación ahora bien, para las ciudades auto representadas de la región sur de México, el comportamiento de los salarios se tornó de la siguiente manera como se ve en la tabla 3-6. Para todo el periodo analizado la brecha salarial fue a favor de los hombres, aun en Tuxtla Gutiérrez, se dio este comportamiento, los años donde el diferencial fue mayor es en el 2008 y 2012, llegando alcanzar hasta un 6% de diferencia salarial entre hombres y mujeres en el salario promedio.

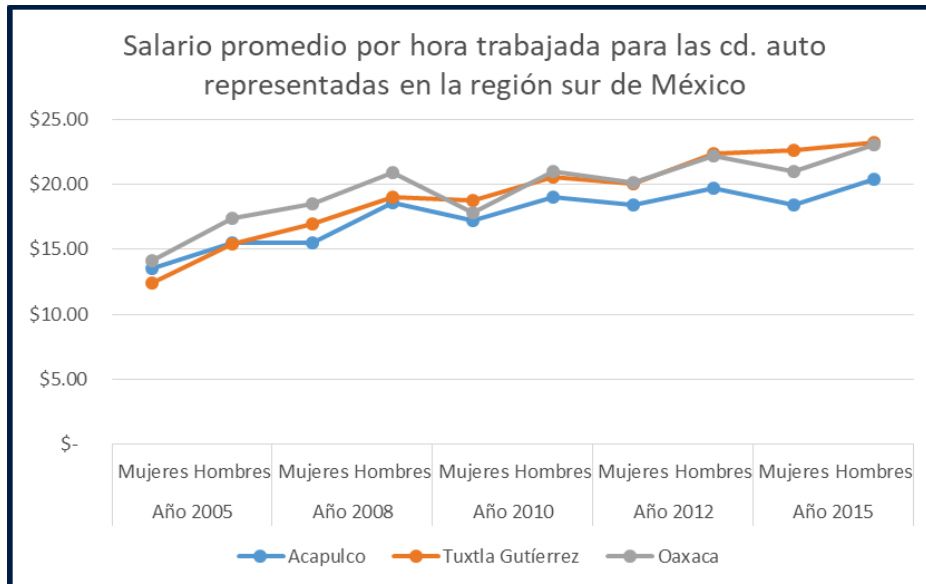
**Tabla 3-6. Salarios promedios por hora trabajada, entre hombres y mujeres en las ciudades auto representadas**

	Año 2005		Año 2008		Año 2010		Año 2012		Año 2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Acapulco</b>	\$ 13.53	\$ 15.50	\$ 15.54	\$ 18.56	\$ 17.24	\$ 19.05	\$ 18.44	\$ 19.71	\$ 18.42	\$ 20.42
<b>Tuxtla Gutiérrez</b>	\$ 12.44	\$ 15.43	\$ 16.99	\$ 19.00	\$ 18.80	\$ 20.60	\$ 20.01	\$ 22.34	\$ 22.59	\$ 23.20
<b>Oaxaca</b>	\$ 14.16	\$ 17.38	\$ 18.50	\$ 20.92	\$ 17.82	\$ 21.00	\$ 20.10	\$ 22.20	\$ 20.96	\$ 23.02

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Con el pasar de los años, la diferencia salarial no disminuyo para ninguna de las ciudades, al contrario se mantuvo con tendencia a incrementarse. El salario por hora trabajada en esta región está muy por debajo de la media nacional. En el gráfico 3-8 se puede ver como en Oaxaca se registraron los salarios más altos de las tres ciudades, tanto para hombres como para mujeres, y Acapulco registro el salario más bajo de las tres ciudades para todo el periodo.

**Gráfico 3-8. Tendencia de los salarios por hora trabajada de las Cd. auto representadas, de la región sur de México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El género ha sido y sigue siendo un importante factor que influye en la determinación de los ingresos, en general, los hombres percibieron mayores ingresos promedio tanto mensuales como por hora en casi todas las regiones analizadas y a nivel nacional. Una de las razones a las que quizá se deba es que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal no son valoradas en la misma magnitud entre hombres y mujeres, y se les da mayor peso a otras características, o la situación geográfica juega un papel importante por cuestiones sociales y culturales de la región, sin embargo aún se debe analizar más a fondo este fenómeno.

## 3.2 Análisis de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en México y sus regiones.

Después de haber conocido los salarios promedios tanto de hombres como de mujeres en México y la región sur, comprobamos que existe una diferencia salarial marcada a favor de los hombres, por lo que se analizara el comportamiento de este diferencial salarial, por zonas, estados y ciudades auto representadas.

### 3.2.1 Diferenciales salariales entre hombres y mujeres en México y en la zona urbana y rural.

Las características del mercado laboral para las zonas rurales y urbanas son diferentes por las condiciones propias de la región, el tipo de trabajo, las horas de dedicadas y el pago recibido por hora trabajada. Por lo que es importante conocer el comportamiento de los salarios a nivel nacional, considerando a las dos zonas tanto rural como urbana. En la tabla 3-7 se presenta el diferencial salarial entre hombres y mujeres de la zona urbana que va desde un 14% para el año 2005, hasta un 9% en el 2015. Esta diferencia salarial a favor de los hombres está presente en todo el periodo analizado, cuando se analiza solo la zona urbana la diferencia salarial aumenta en un 3% comparado con la media nacional. La tabla 3-8 donde se muestra la diferencia salarial para la zona rural de Mexico, los salarios por hora en esta región son mucho menores que los registrados en la zona urbana, pero el diferencial salarial entre hombres y mujeres es mucho mayor en esta zona que en la urbana, para el año 2005 el diferencial era de un 18% a favor de los hombres, y para el 2015 cerro con un 13% a favor de los hombres.

Esta diferencia es estadísticamente significativa, y nos revela que al parecer la desigualdad salarial se da más acentuada en la zona urbana, porque durante todo el periodo analizado el diferencial salarial fue más representativo en la zona urbana.

**Tabla 3-7. Diferencial salarial en la zona urbana de México, con variables sociales y culturales. Del 2005-2015**

<b>Diferencia Salarial en la zona Urbana de México, considerando variables sociales y culturales</b>											
<b>Años</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Hombres</b>	\$ 18.26	\$ 19.67	\$ 21.29	\$ 22.20	\$ 21.89	\$ 21.90	\$ 22.33	\$ 23.03	\$ 24.03	\$ 24.06	\$ 24.66
<b>Mujeres</b>	\$ 15.87	\$ 17.41	\$ 18.92	\$ 19.81	\$ 19.19	\$ 19.57	\$ 20.15	\$ 20.77	\$ 21.44	\$ 21.77	\$ 22.40
<b>Diferencia Salarial en pesos</b>	\$ 2.39	\$ 2.25	\$ 2.37	\$ 2.40	\$ 2.69	\$ 2.33	\$ 2.19	\$ 2.25	\$ 2.60	\$ 2.29	\$ 2.26
<b>*Diferencial</b>	0.1402796	0.1216123	0.117935	0.114266	0.131385	0.1124834	0.1030539	0.1030549	0.1143848	0.100013	0.095994

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015. \*del logaritmo natural de los salarios

Los trabajadores de zonas rurales reciben un salario mensual y por hora en general más bajo que las personas en zonas urbanas; diferencia que se podría sustentar en el grado de escolaridad, tipo de labor, edad y sexo.

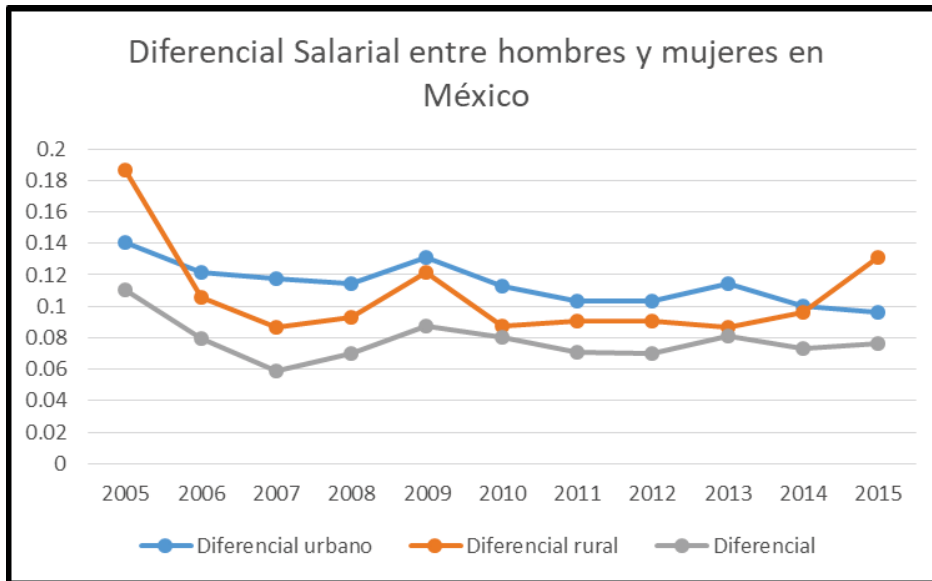
**Tabla 3-8. Diferencial salarial en la zona rural de México, con variables sociales y culturales. Del 2005-2015**

<b>Diferencia Salarial en la zona Rural de México, considerando variables sociales y culturales</b>											
<b>Indicadores</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Hombres</b>	\$ 9.75	\$ 10.04	\$ 11.94	\$ 12.53	\$ 13.29	\$ 13.66	\$ 14.52	\$ 14.52	\$ 14.81	\$ 15.63	\$ 16.36
<b>Mujeres</b>	\$ 8.09	\$ 9.04	\$ 10.95	\$ 11.41	\$ 11.77	\$ 12.52	\$ 13.26	\$ 13.26	\$ 13.58	\$ 14.20	\$ 14.35
<b>Diferencia en pesos</b>	\$ 1.66	\$ 1.00	\$ 0.99	\$ 1.11	\$ 1.52	\$ 1.14	\$ 1.26	\$ 1.26	\$ 1.22	\$ 1.43	\$ 2.01
<b>*Diferencial</b>	0.186301	0.105352	0.086969	0.0931646	0.1215287	0.0871428	0.0905119	0.0905119	0.0863554	0.0962426	0.130904

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015. \*del logaritmo natural de los salarios

La falta de equidad de género también se refleja en la contraposición urbano-rural, por ejemplo en la zona urbana las mujeres representan aproximadamente el 39% de la clase trabajadora, mientras que fuera de ella, se reduce al 29% aproximadamente. En el gráfico 3-9, podemos ver la tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres cuando consideramos la zona urbana, rural y en general.

**Gráfico 3-9. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres, por zonas en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La brecha salarial más alta y constante entre hombres y mujeres se localiza en la zona urbana, esto indica que donde las mujeres sufren una mayor desigualdad salarial es en la zona conurbada de México, porque en estas zonas pueden darse todo tipo de desigualdad como social, cultural y por segregación laboral. En esta zona el acceso muchas veces a un empleo de mejores condiciones para una mujer no siempre tiene que ver con su capital humano, sino por otros factores que se irán conociendo más adelante. Ahora bien, en la zona rural también existe diferencial salarial, pero en menor medida, y esto puede ser a la naturaleza de los empleos que esta zona maneja, sin embargo la desigualdad salarial con respecto al resto del país es de considerarse.

Es importante tener en cuenta que México es muy rico en cuanto a la diferencia de sus regiones geográficas, y cuando no se realiza separación por zonas y se analiza solo el diferencial salarial, sin tener esa consideración, se estaría perdiendo la riqueza de información la cual nos proporcionó el análisis, ya que sin la división el diferencial es mucho menor.



### 3.2.2 Diferencial salarial en los estados de la región sur de México

El análisis de los salarios promedios por hora trabajada nos arroja el estudio de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en la región sur de México, en la tabla 3-9, podemos observar la proporción del diferencial salarial en cada estado de la región sur, durante el periodo del 2005 al 2015, en el caso del estado de Chiapas el diferencial tiene un signo negativo durante todo el periodo analizado y es estadísticamente significativo, lo que indica que la diferencia salarial se torna a favor de las mujeres cuando se considera al estado de Chiapas en general. De los tres estados analizados Guerrero, es el que presenta la mayor diferencia salarial en contra de las mujeres, el diferencial se desarrolla como se observa en el gráfico 3-10, en el 2005 con un 31% en contra de las mujeres, para el año 2009 desciende a 25% de diferencia salarial y al terminar el periodo en el 2015 la diferencia vuelve a incrementarse al 26%.

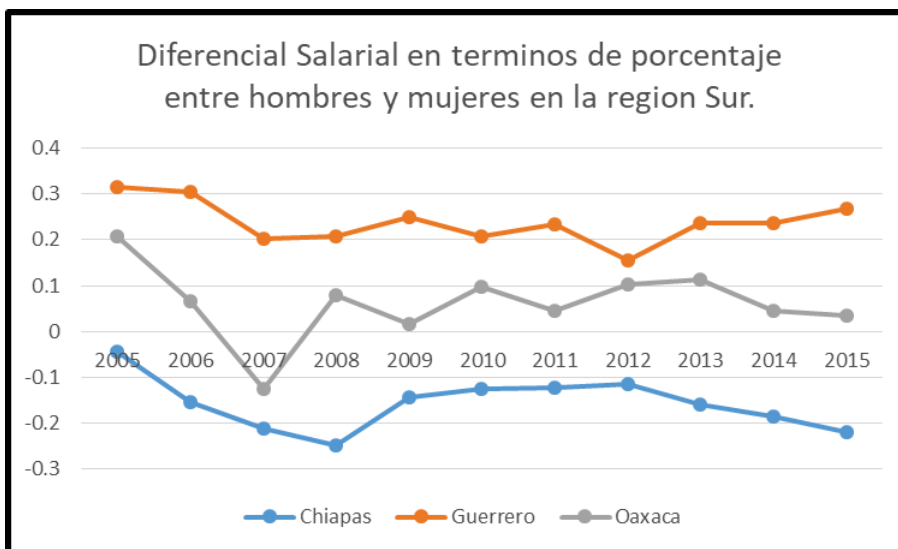
**Tabla 3-9. Diferencial salarial entre hombres y mujeres en los estados de la región sur de México. 2005-2015**

Diferencial Salarial entre hombres y mujeres en los estados de la región Sur de México											
Años	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Chiapas	-0.043775	-0.153845	-0.213562	-0.248161	-0.144404	-0.126709	-0.122881	-0.114891	-0.158805	-0.18493	-0.220144
Guerrero	0.3160693	0.30496	0.2027733	0.2065878	0.2496931	0.207307	0.2341721	0.1556518	0.2371361	0.2359144	0.2683847
Oaxaca	0.2088151	0.0655485	-0.124642	0.0799073	0.0163772	0.0979669	0.0459985	0.1017352	0.1129376	0.0448484	0.0336984

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el caso del edo. de Oaxaca para el año 2005 el diferencial salarial era de un 20% a favor de los hombres, con el paso de los años la diferencia salarial disminuyo considerablemente, sin embargo sigue estando en contra de las mujeres.

**Gráfico 3-10. Tendencia del diferencial salarial en los Edos. de la región sur de México.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el gráfico 3-10, se observa como el edo que tiene la mayor diferencia salarial es el de Guerrero, con un diferencial del 30% al 26% y el minimo diferencial lo presenta el edo de Chiapas, con una diferencia salarial aparentemente a favor de las mujeres. Los difenciales en estos estados de la republica, indican que la diferencia salarial es mucho mayor que la media nacional.

### 3.2.3 Diferencial salarial en los estados de la región sur de México por zona urbana y rural

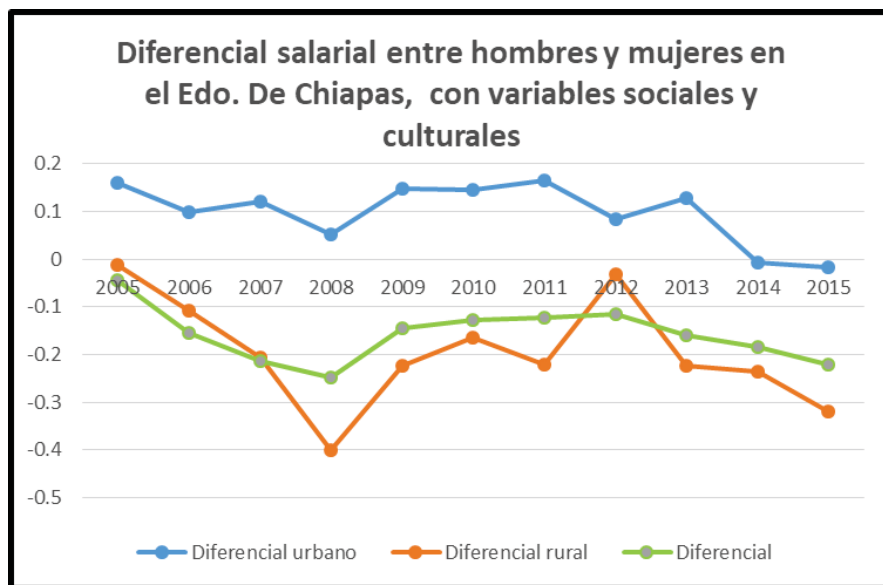
El comportamiento heterogéneo de los diferenciales en la región sur de México, nos da la pauta de la necesidad de realizar el análisis en los estados pero considerando la zona rural y urbana, como se ha mencionado anteriormente; *no es lo mismo ser mujer en zona rural que en zona urbana*, la estructura del mercado laboral es completamente distinta cuando se considera la regionalización, los tipos de empleos que existen en las diferentes zonas, además de diversos

factores que pudieran estar influyendo en la determinación de los salarios, de cada región e individuo.

#### Estado de Chiapas

El gráfico 3-11, nos muestra al Edo de Chiapas, y el comportamiento que tienen los diferenciales salariales cuando se considera el análisis de zona urbana y zona rural en el estado; como se mencionó antes Chiapas presentaba una diferencia a favor de las mujeres al realizar el análisis de los diferenciales salariales de manera general.

**Gráfico 3-11. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas, por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Sin embargo, al realizar el estudio por zonas los resultados obtenidos fueron muy diferentes y son los siguientes: la zona urbana de Chiapas presenta una diferencia salarial en contra de las mujeres durante todo el periodo estudiado, para el año 2005 el diferencial era de un 18% más de los hombres sobre las mujeres, al transcurrir el tiempo el diferencial fue disminuyendo paulatinamente, sin embargo para 2008 y 2012 registro valores bajos de diferencia salarial, subiendo nuevamente en el 2013, para que al terminar el periodo el diferencial volviera a disminuir pero sigue existiendo.

Ahora, el diferencial salarial en la zona rural, su comportamiento es a excepción de los años 2005 y 2012 a favor de la mujer, solo para los años antes mencionados se puede encontrar una diferencia salarial estadísticamente significativa en contra de las mujeres.

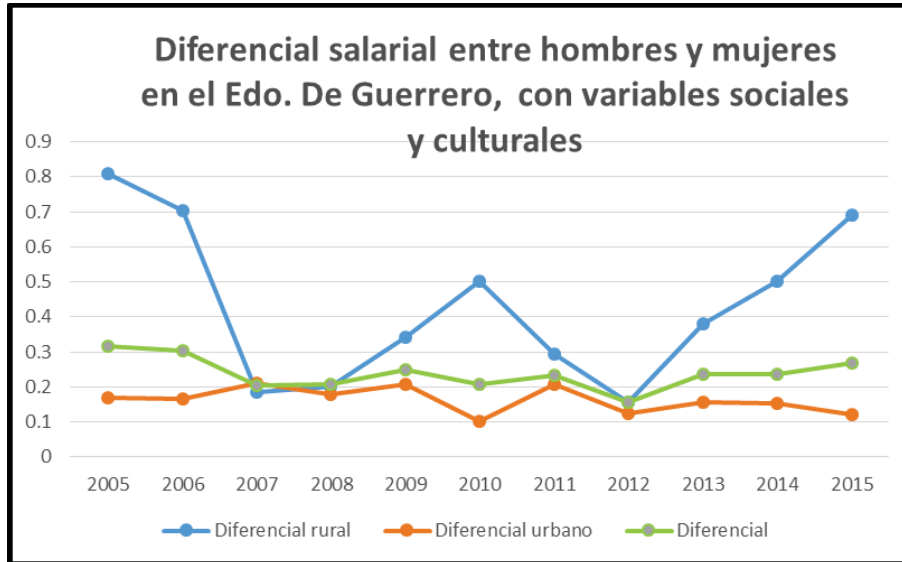
Por lo que resulta interesante el comportamiento de los diferenciales en Chiapas, ya que la zona urbanizada del estado está presentando un mayor diferencial salarial a favor de los hombres, contrario a las zonas rurales, este fenómeno podría darse por las características propias del mercado de laboral que más adelante se mencionaran, además se debe considerar que en Chiapas la mayoría de la población es indígena, y vive en zonas consideradas como rurales; de los 125 municipios que tiene el estado aproximadamente 58 municipios están en grado de marginación medio, y solo uno en muy bajo, lo que nos muestra como es la situación del estado nos da una idea de en qué zona se concentra más la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, que es la zona urbana del estado.

Las mujeres en la zona urbana del estado de Chiapas, son las que se encuentra con una brecha salarial a favor de los hombres.

#### *Estado de Guerrero*

De los tres estados analizados, el edo de Guerrero es el que presento un mayor diferencial salarial, y este está a favor de los hombres, como se observa en el gráfico 3-12 las proporciones más altas se alcanzaron a nivel rural, con un valor de 81% y 70% para el 2005 y 2006 respectivamente, estos valores están prácticamente fuera de los parámetros tanto a nivel nacional como regional, sin embargo para el año 2007 descendieron a 19%, subiendo para el 2010 a 50% y terminando el periodo en 70%. En cuanto a la zona urbana todo el diferencial se encontró por debajo de la media estatal, el valor más alto registrado fue de 21%.

**Gráfico 3-12. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres del Edo. de Guerrero, por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

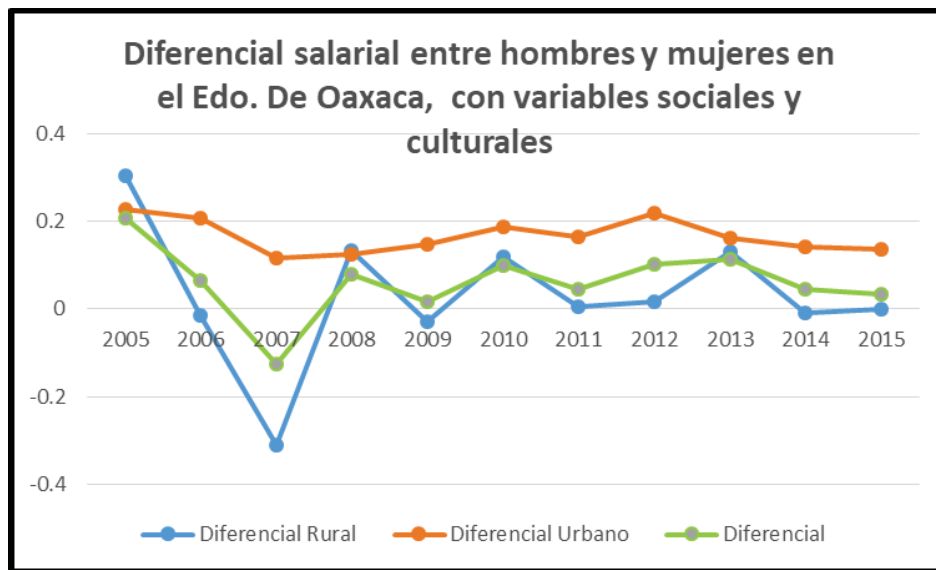
Por lo que se puede observar en el edo. De Guerrero con sus 81 municipios y un alto índice de marginación, los índices más altos de diferencial salarial a favor de los hombres los encontramos en la zona rural, sin embargo la zona urbana también existe brecha salarial a favor de los hombres. Guerrero es el estado que registro la mayor proporción del diferencial en contra de las mujeres, y este valor se mantuvo constante para todo el estado.

#### *Estado de Oaxaca*

El estado de Oaxaca es en el cual se asienta la mayor cantidad de población indígena del país, cuenta con 570 municipios, para el año 2005 el porcentaje de población rural era de 47% y la parte urbana era de 53%. Por lo que al analizar el diferencial salarial de la zona rural del estado de Oaxaca podemos observar en gráfico 3-13, que para el 2005 la diferencia salarial era de un 30% a favor de los hombres, este valor fue el más alto registrado para el estado, para el año 2007 el diferencial tuvo un giro de 180° llegando a presentarse ahora a favor de las mujeres y siendo este de 30%, prácticamente el diferencial salarial durante todo el periodo fue muy cambiante, lo

que se observó es que en la mayoría de los casos fue a favor de los hombres; el diferencial en la zona urbana se mantuvo constante y se registró a favor de los hombres, para el 2005 alcanzó valores de 22% disminuyendo poco al transcurrir el periodo y terminar para el 2015 con 18%.

**Gráfico 3-13. Tendencia de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres del Edo. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El comportamiento entonces de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en el estado de Oaxaca se dio principalmente a favor de los hombres y principalmente en la zona urbana que es donde se presenta de manera constante y que está por encima de la media estatal, aunque es de llamar la atención los valores extremos que maneja la zona rural.

Después de analizar los diferenciales salariales entre hombres y mujeres de los tres estados de la región sur en sus zonas rurales y urbanas, podemos concluir que la brecha salarial es mayor en las zonas urbanas que en las zonas rurales.

### 3.2.4 Diferencial salarial en las ciudades auto-representadas región sur de México

La ENOE reconoce a ciudades auto representadas de los estados analizados a Acapulco, Tuxtla Gutiérrez y Oaxaca, donde se analizó los diferenciales presentados entre hombres y mujeres durante los años del 2005 al 2015, la tabla 3-10, nos muestra que para los tres estados los diferenciales fueron estadísticamente significativos y todos se presentaron a favor de los hombres, es decir los hombres estuvieron ganando desde un 21% hasta un 2% más que las mujeres.

**Tabla 3-10. Diferencial salarial entre hombres y mujeres, en las ciudades auto representadas de la región sur de México. 2005-2015**

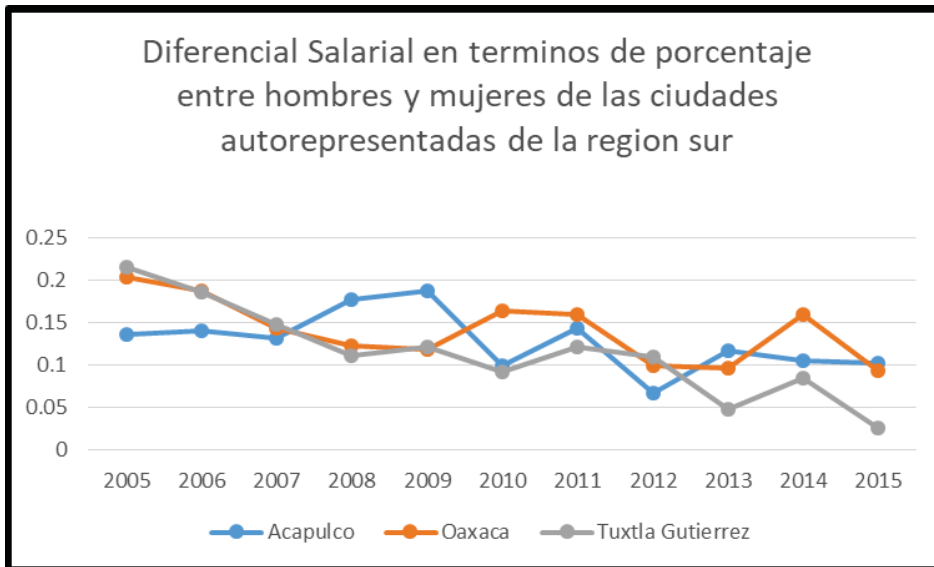
Diferencial Salarial entre hombres y mujeres en los estados de la región Sur de México											
Años	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Acapulco	0.13616	0.1412796	0.1321771	0.1777096	0.1873783	0.0999123	0.144061	0.0666459	0.1170516	0.1061569	0.1029563
Oaxaca	0.2044772	0.1885962	0.1439183	0.1231559	0.1183475	0.1643656	0.1593338	0.0994162	0.0973493	0.159593	0.0940264
Tuxtla Gutierrez	0.2158322	0.1872112	0.1475458	0.1118018	0.1216362	0.0916144	0.1223283	0.1100441	0.047747	0.0844695	0.0263871

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el gráfico 3-14, se observa cómo para el año 2005 quien presento el mayor diferencial a favor de los hombres fue la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, y durante todo el periodo este diferencial fue disminuyendo paulatinamente hasta cerrar en el 2015 con un 2% del diferencial, a diferencia del estado de Chiapas en general que el diferencial salarial fue a favor de las mujeres, en Tuxtla si se registró diferencia salarial en contra de las mujeres, y esta fue estadísticamente significativa; ahora bien, para el caso de la ciudad Acapulco el diferencial salarial se encontró por debajo en comparación con el presentado a nivel estatal, sin embargo existe una diferencia salarial a favor de los hombres, la cual se mantiene entre un 9% a un 18%, durante todo el periodo analizado.

Ahora bien, Oaxaca en el 2005 inicio el periodo estudiado con un diferencial del 20%, para el 2008 el valor era de 12% y en el 2015 el diferencial había disminuido hasta alcanzar valores de 9%. La ciudad de Oaxaca registra una importante brecha salarial entre hombres y mujeres, y esta brecha es a favor de los hombres, esta diferencia es mayor a la registrada en la media estatal.

**Gráfico 3-14. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres de las Cd. auto representadas en la región sur.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Solo para el caso de Tuxtla Gutiérrez, el valor del diferencial alcanzo valores mayores y contrarios a los registrados a la media estatal. Los demás estados obtuvieron diferenciales dentro de la tendencia estatal. En el Gráfico 3-14 se observa la tendencia de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, y como al ser ciudades urbanas la diferencia salarial existe en un alto porcentaje.



### 3.3 Principales condiciones sociales y culturales determinantes de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Se ha demostrado que la clase es un factor determinante en los ingresos de los profesionales. La evidencia aportada que para una misma profesión, los trabajadores de clases altas reciben ingresos mayores a aquellos que provienen de clases bajas independientes de los méritos académicos (Núñez & Gutiérrez, 2004).

Fleetwood (2011) plantea que los modos de pensar y actuar en el mercado del trabajo son condicionados causalmente de acuerdo a la posición de los individuos en las distintas categorías sociales, clase social, género, ideología, religión, entre otras. El contexto sociocultural en el cual están insertos los individuos condiciona sus trayectorias laborales.

Los individuos se mueven en un espacio social constituido por patrones culturales, desigualdades y diferencias de poder, por lo que condiciones sociales y culturales podrían tener cierta influencia en su desempeño e inserción laboral, y estas condiciones estarían incidiendo en los diferenciales salariales por género, por lo que se analizará las variables de condición social y cultural que podrían estar siendo determinantes en los diferenciales salariales por género en México y la región sur.

#### 3.3.1 Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales a nivel Nacional

##### *Condiciones de búsqueda de otro trabajo*

La situación y condición laboral de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo es muy heterogénea, porque existen factores sociales y culturales que pueden influir de forma indirecta en la falta de oportunidades muchas veces para la mujer, desde los factores familiares como la región en la cual habitan podrían determinar sus oportunidades.

**Discriminación por colocación.** En el gráfico 3-15, se observa la primera condición social a la cual denominamos “discriminación por colocación”, con esta condición se midió la proporción de trabajadores que se encuentran buscando otro trabajo aparte del que tienen, porque consideran que el empleo en el que se encuentran no está de acorde a la escolaridad o experiencia con la que cuentan.

**Gráfico 3-15. Proporción de trabajadores buscando empleo, "Discriminación por colocación"**

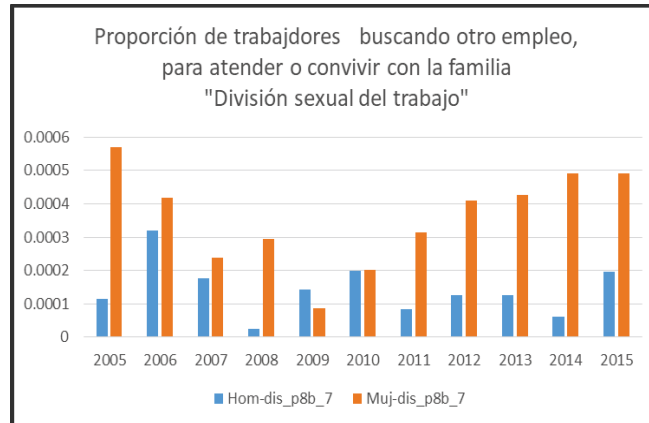


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

A nivel nacional las mujeres se encuentran más en una condición desfavorable como esta, aproximadamente el 1% de las mujeres a nivel nacional ha tenido que buscar otro empleo por una condición de “discriminación por colocación”, la proporción de hombres a nivel nacional es de .07%. Por lo cual estadísticamente las mujeres se han encontrado más a tener un empleo que no este de acorde con su cualificación de capital humano.

**División sexual del trabajo.** Otra condición social a la que denominamos “División sexual del trabajo”, esta mide la proporción de trabajadores que tienen que buscar otro empleo para tener tiempo de atender o convivir con la familia, en el gráfico 3-16, podemos observar el comportamiento de esta condición al transcurrir los años analizados, aproximadamente del 0.01% al 0.06% de las mujeres a nivel nacional ha tenido que buscar otro empleo, por considerar que el que tiene no le permite atender o convivir con la familia; los hombres presentan esta condición en mucho menor proporción.

**Gráfico 3-16. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "División sexual del trabajo"**



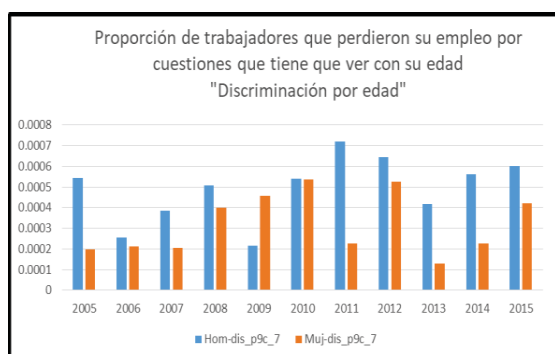
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

### *Condiciones de Perdida de un empleo*

Los trabajadores pueden perder su empleo por diversas condiciones algunas de ellas pueden ser físicas o de índole social como prejuicios hacia cierto tipo de población. Cualquiera de estas situaciones no debería de existir porque no tiene nada que ver con condiciones cualificación capacidades. Las siguientes condiciones sociales, nos muestran la proporción de personas que pudieron perder su empleo por condiciones ajenas a sus capacidades.

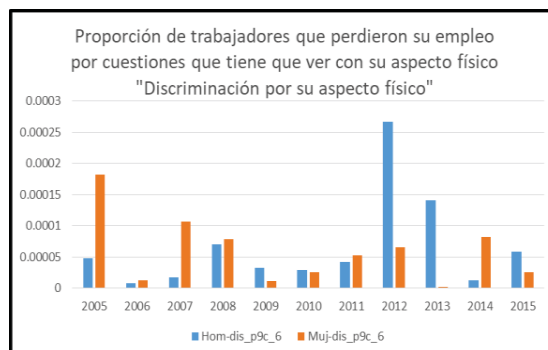
**Discriminación por su aspecto físico.** El gráfico 3-18, muestra la proporción de trabajadores que perdieron su empleo por una condición de aspecto físico, por lo que la denominaremos “discriminación por su aspecto físico” con esta variable medimos si la condición de aspecto físico, rasgos indígenas o alguna situación parecida puede causar que una persona pierda su trabajo, y que tipo de población se pudiera ver más afectada, si es a las mujeres o a los hombres.

**Gráfico 3-17. Proporción de pérdida de empleo por "Discriminación por su edad"**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-18. Proporción de pérdida de empleo por "Discriminación por su aspecto físico"**



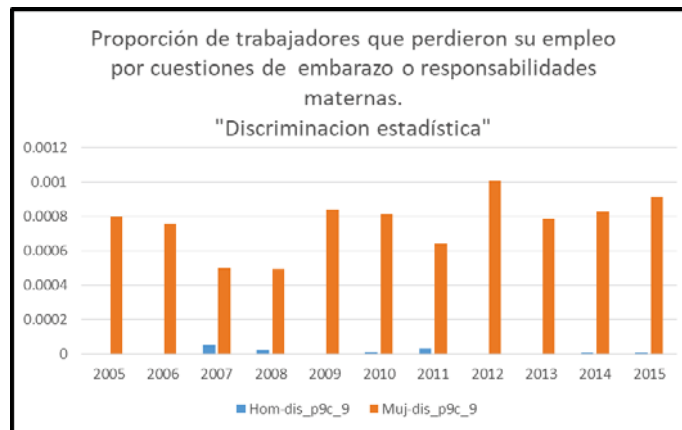
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Al revisar la variable durante todo el periodo analizado se encuentra que tanto hombres como mujeres se han encontrado ante esta condición, pero estadísticamente no existe una marcada tendencia. La “discriminación por su aspecto físico” en poca proporción afecta la pérdida de un empleo.

**Discriminación por edad.** En México la edad ha sido un factor que ha condicionado en muchas ocasiones el ingreso o la permanencia de las personas en el mercado laboral, pasando de cierta edad es mucho más difícil conseguir un empleo digno y con mayores oportunidades. Por lo que en cuanto a la condición social de perder el empleo por cuestiones de edad, condición a la cual llamaremos “discriminación por edad” a nivel nacional los hombres son los más afectados como se observa en el gráfico 3-17, quizá este fenómeno se da, porque los hombres han permanecido por más años en el mercado laboral, por lo mismo la edad es una condición que más les afecta; sin embargo durante los años del 2005 al 2015 las mujeres fueron “discriminadas por edad” y perdieron su empleo por esta condición entre un 0.02% y un 0.05% a nivel nacional.

**Discriminación estadística.** Las responsabilidades maternas o el embarazo en la mujer, son condiciones sociales que las han puesto en clara desventaja en la inserción o permanencia en el mercado laboral. Denominamos “discriminación estadística” a la condición social que mide la proporción de trabajadores que se han enfrentado a perder su empleo por despido por cuestiones que tienen que ver con un embarazo o por responsabilidades maternas y familiares.

**Gráfico 3-19. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en México**



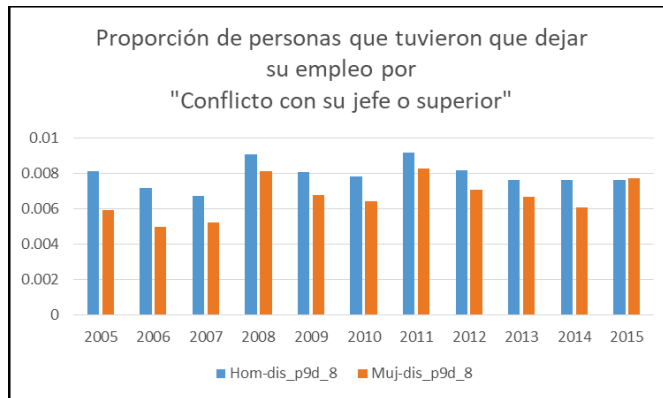
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el gráfico 3-19, podemos observar como durante todo el periodo analizado las mujeres se encontraron “discriminadas estadísticamente” los valores están entre un 0.05% y un 1%, del 2005 al 2015, esta condición se da principalmente porque los empleadores prefieren despedir a las mujeres sin tomar en cuenta sus capacidades o cualificaciones, y se dejan llevar por prejuicios establecidos hacia este grupo social, poniendo a las mujeres en condiciones de desigualdad. Además, los empleadores encuentran que las mujeres son fuerza de trabajo más costosa por ausentismo, retardos y trabajo discontinuo.

#### *Condiciones de renuncia de un empleo*

**Conflicto con su jefe o superior.** Toda relación laboral, tiene cierto grado de complejidad en si misma, existen diversos factores por los que una persona podría renunciar a seguir con la relación de trabajo, para esta investigación se tomaron en cuenta tres, de estos factores que nos proporcionó la ENOE y nos pueden indicar condiciones sociales de desigualdad. La primera es la de “conflicto con su jefe o superior”. En el gráfico 3-20, se ve la proporción de personas que se enfrentan a esta condición social, los hombres son los que han presentado más situaciones de conflicto con su jefe o superior y han tenido que dejar u abandonar el trabajo; entre el 0.08% y el .095% de los hombres se han enfrentado a eso. Las mujeres registraron también esta condición pero en menor proporción, durante todo el periodo la proporción estuvo entre 0.06% y 0.08% a nivel nacional.

**Gráfico 3-20. Proporción de personas que abandonaron su empleo por "Conflicto con su jefe", en México**

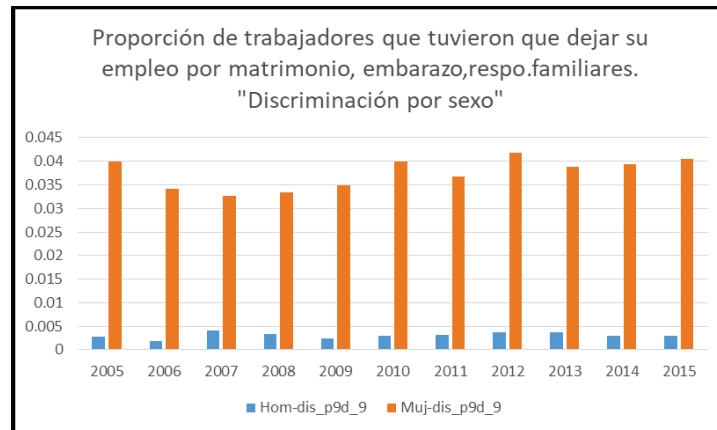


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación por sexo.** El trabajo asalariado que realizan las mujeres, en muchas ocasiones no es valorado como se debería, las condiciones propias del género como el embarazo, las responsabilidades familiares, el matrimonio en sí, pueden hacer que ellas al no ser valoradas por sus capacidades, se le otorgue más importancia a su situación familiar y al género, que a sus cualidades de capital humano. Esta situación puede orillar a una mujer a renunciar a su empleo si es obligada a elegir entre sus responsabilidades familiares (embarazo) o un empleo con pocas oportunidades de crecimiento.

En el gráfico 3-21, se puede observar como durante todo el periodo analizado las mujeres se enfrentaron a la condición social de "Discriminación por sexo", esta condición muestra la proporción de mujeres que se han tenido que separar de su trabajo por cuestiones de género como el embarazo, el matrimonio o las responsabilidades familiares. En el 2005 la proporción de mujeres era de 4% a nivel nacional, en comparación de los hombres con un 0.03%, durante todo el periodo las mujeres fueron las principales afectadas por la "discriminación por sexo" a la cual se enfrentaron. Para el 2005 la proporción de mujeres afectada por esa condición fue de 4% a nivel nacional.

**Gráfico 3-21. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo" en México**



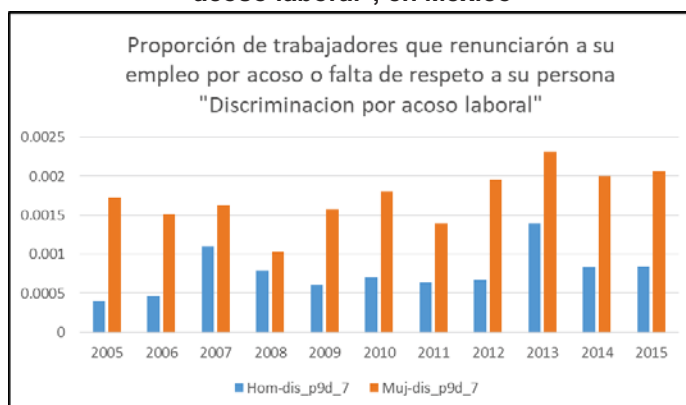
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Picchio afirma que la pobreza de la mayoría de las mujeres deriva de la discrepancia entre su carga de trabajo no remunerado, su productividad y los pocos recursos que se asignan a la reproducción social. Para remediarla debe contabilizarse el trabajo doméstico y de reproducción no asalariados, así como las actividades productivas y comerciales que realizan las mujeres para la subsistencia familiar, y por las cuales se encuentran en clara desigualdad con los hombres.

**Discriminación por acoso laboral.** El acoso laboral es un tema que ha existido por años, las principales afectadas han sido las mujeres, y en ocasiones por miedo o vergüenza no son capaces de denunciar este fenómeno, sino al contrario prefieren separarse del trabajo por cuenta propia, aunque esta opción afecte su economía. El acoso laboral mengua en muchas ocasiones el desempeño laboral de las mujeres, les resta oportunidades de crecimiento en el trabajo, por cuestiones de género principalmente.

En el gráfico 3-22, podemos observar la condición de "Discriminación por acoso laboral", la cual mide la proporción de mujeres y hombres que han tenido que separarse de un empleo por encontrarse en condición de acoso o falta de respeto a su persona. En 2005 la proporción registrada de mujeres que reportaron haber dejado un empleo por acoso fue de 0.02% y durante casi todo el periodo esa proporción se mantuvo. Los hombres también se han enfrentado ante tal condición pero en mucha menor proporción.

**Gráfico 3-22. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso laboral", en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Cuando una mujer renuncia a un trabajo por acoso, pierde oportunidades de superación y de salir de su condición de desigualdad social e incluso salarial, en esta condición muchas mujeres se han enfrentado pero por temor no lo reportan y perpetúan esa condición.

#### *Condiciones de cierre o abandono de un negocio propio*

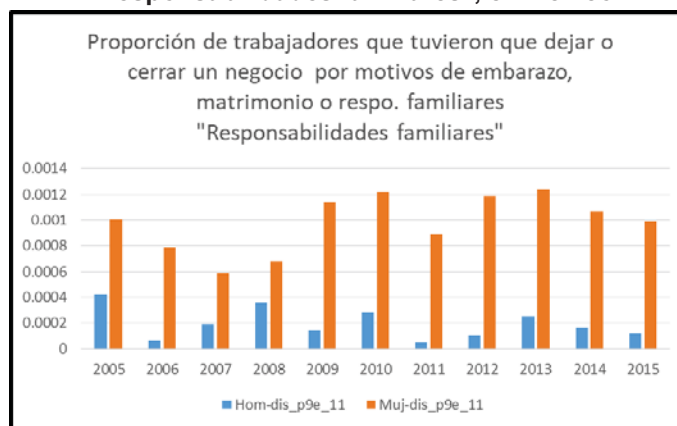
En términos de ingresos, muchas ocupaciones tradicionales de las mujeres reciben menor remuneración que los trabajos de los varones, aun cuando la cualificación de ellas sea mayor. En algunos casos, mujeres casadas y madres tienen menos experiencia y capital humano que los hombres, pero no por falta de interés o de aspiraciones, sino porque en ellas recae casi todo el trabajo de cuidados y del hogar. En ocasiones las mujeres se ven en la necesidad de cerrar o abandonar un negocio propio, y algunas de las causas pudieran ser por "imposición familiar" o por "responsabilidades familiares", así llamaremos a estas dos condiciones culturales. En algunas regiones del país, el principal proveedor de una familia es el esposo, por lo que el salario o empleo de la mujer se considera como secundario y es el que podría sacrificarse en determinado momento.

**Responsabilidades Familiares.** En el gráfico 3-23 se observa la proporción de personas que se ven obligadas a cerrar un negocio propio por lo que le llamaremos a esta condición cultural "Responsabilidades familiares", cuando una persona hombre o mujer se ve obligada a dejar un negocio o actividad por su cuenta, las mujeres son las principales afectadas ante esta condición, ya que el contexto familiar y la cultura funge un papel muy importante al tomar decisiones así, y



el sexo femenino es el más afectado. En el 2005 la proporción de mujeres que cerro un negocio por “responsabilidades familiares” fue de 0.1% y para todo el periodo la proporción se mantuvo algunos años relativamente más alta y otros más baja, hasta llegar al 2015 con un .09%, a nivel nacional.

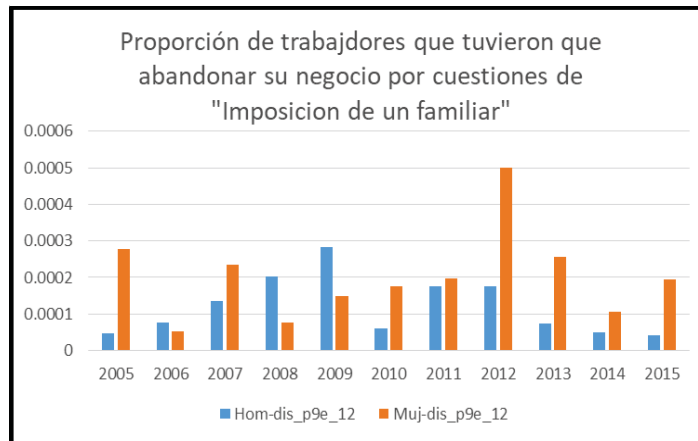
**Gráfico 3-23. Proporción de trabajadores que abandonaron un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Imposición Familiar.** La familia juega siempre un papel muy importante en la toma de decisiones tanto laborales como profesionales en las mujeres. Para medir el grado de influencia que puede tener la familia en la toma de decisiones en cuanto a abandonar o no un negocio, se midió esta condición cultural con la variable “imposición familiar”, la ENOE, nos permite conocer la proporción por genero de personas que presentan esta condición cultural. En el gráfico 3-24, se observa que para el 2005 las mujeres presentaron mayor proporción que los hombres en cuanto a la imposición familiar con un 0.03%, para el 2012 esta proporción subió a 0.05% y en el 2015 descendió a 0.02%.

**Gráfico 3-24. Proporción de trabajadores que tuvieron que abandonar su negocio por "Imposición familiar", en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

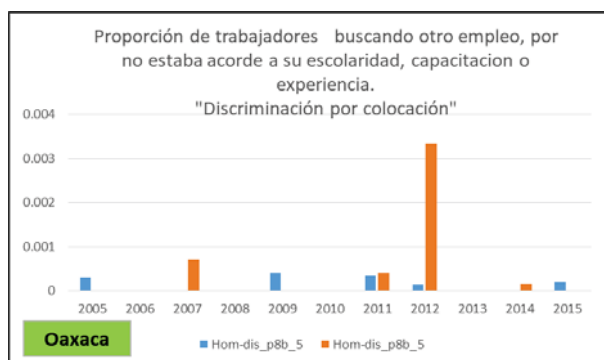
La esencia de la gran desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres es la separación entre lo público (espacio del hombre) y lo privado (espacio de la familia y, por ende, de la mujer). Las obligaciones domésticas y familiares condicionan el trabajo extra doméstico de las mujeres, para cumplir las jornadas laborales necesarias, la continuidad en el empleo, la posibilidad de capacitarse y otros requisitos para ascender en el empleo, obtener mejores salarios y, como consecuencia, mejores condiciones de jubilación. Por lo que las condiciones sociales y culturales también son determinantes de las desigualdades salariales, e intervienen en la discriminación salarial de género de manera indirecta muchas veces.

### 3.3.2 Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales en la región Sur de México.

Está ampliamente documentado que el mercado de trabajo no es una entidad neutra, como tampoco lo son otras instituciones sociales y políticas como la familia y el Estado, a las que está articulado, y que en conjunto contribuyen la desigualdad de género. Es bien sabido que las mujeres se enfrentan a un mercado laboral jerarquizado por género, tanto por la existencia previa de una composición sexuada de ocupaciones, como por un sistema de determinación salarial y de protección del empleo establecido con fines competitivos y de procesos de nuevas segregaciones (Oliveira & Ariza, 2000)

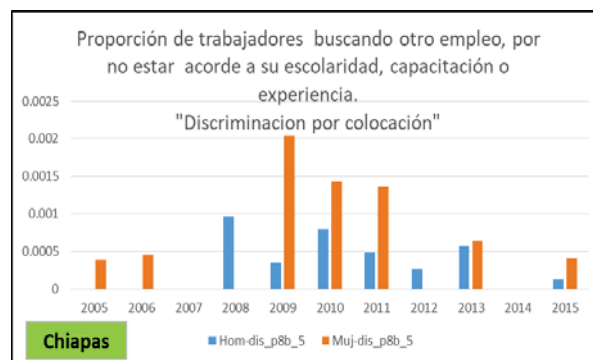
**Discriminación por colocación.** Analizando las condiciones sociales y culturales en la región sur de México se puede observar el comportamiento de la variable “discriminación por colocación”, donde muestra la proporción de personas que buscan otro trabajo porque con el que cuentan no está de acorde a su escolaridad, capacitación o experiencia; haciendo un comparativo en los tres estados: Chiapas, Oaxaca y Guerrero. La “discriminación por colocación”, afecta más a las mujeres en el estado de Chiapas como se ve en el gráfico 3-26, donde en el año 2009 la proporción fue de 0.2% en todo el estado. Oaxaca y Guerrero presentan poca “discriminación por colocación”.

**Gráfico 3-26. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Oaxaca.**



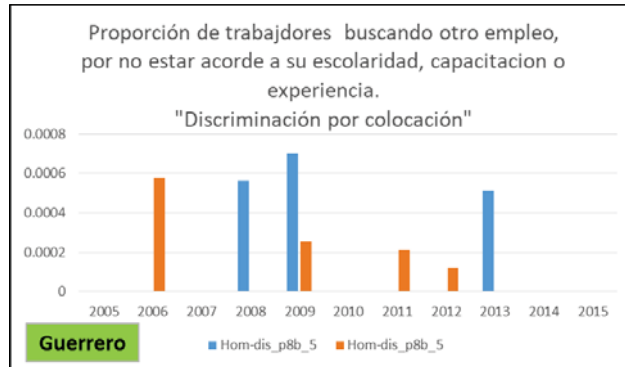
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-25. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Chiapas.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-27. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "Discriminación por colocación", en Guerrero.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En los gráficos 3-25 y 3-27 se puede observar que tanto en Oaxaca como en Guerrero, la presencia de la discriminación por colocación es menos presente que en Chiapas.

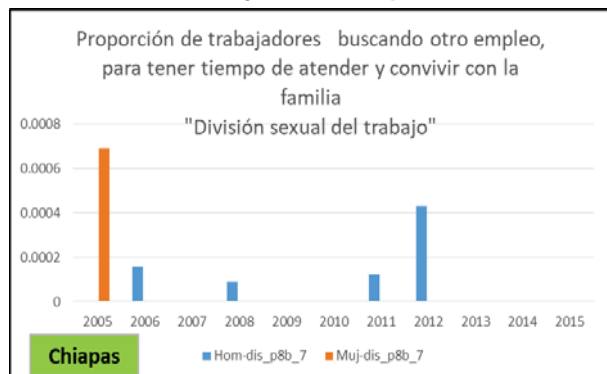
**División sexual del trabajo.** La siguiente condición cultural a evaluar es la de denominada "División sexual del trabajo", en esta se mide como ya se mencionó antes, la búsqueda de trabajo por motivos de no tener tiempo para atender la familia o con vivir con ella, los gráficos 3-28 y 3-29, muestran el comportamiento de las mujeres que con frecuencia buscan acomodar su empleo para poder atender a su familia y ocuparse de sus roles familiares. La "división sexual del trabajo" como se observa en los afecta principalmente a las mujeres en el estado de Oaxaca, los valores para este estado están entre 0.07% hasta 0.1%; los estados de Chiapas y Guerrero solo en año

**Gráfico 3-29. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

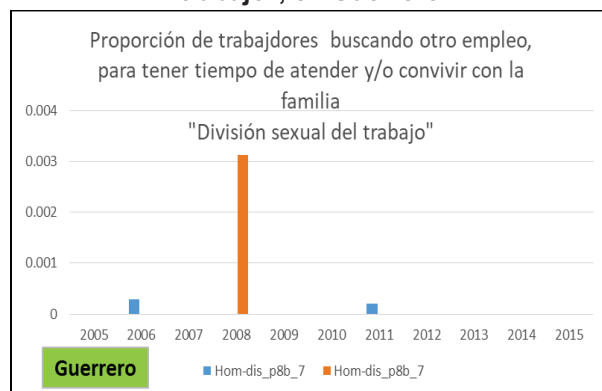
**Gráfico 3-28. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

tuvieron presencia de esa variable, como se observa en el gráfico 3-30, esta variables tiene poca representación.

**Gráfico 3-30. Proporción de trabajadores que buscan otro empleo por "División sexual del trabajo", en Guerrero**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación por edad.** A nivel región sur, la condición social en la cual se mide la “discriminación por edad” no es una variable muy representativa, afecto en poca magnitud a los hombres, las mujeres no tuvieron un registro significativo, en el caso de los estados de Chiapas y Guerrero son los que presentan esta condición más fuertemente.

**Gráfico 3-31. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad" en Guerrero**



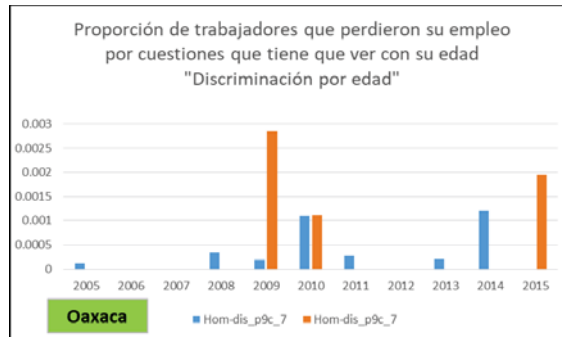
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-32. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad". En Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-33. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad". en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Los gráficos 3-31, 3-32 y 3-33 muestran el comportamiento de las variables a lo largo del periodo analizado. La discriminación por edad es un tema que afecto más a los hombres que a las mujeres, en la región sur de México.

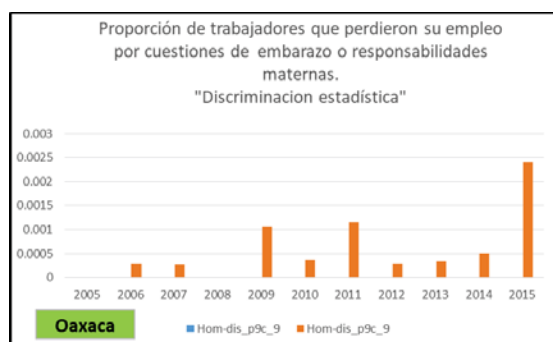
**Discriminación estadística.** En los estados de Chiapas, Oaxaca y Guerrero, la “discriminación estadística” se ha hecho presente en menor proporción que a nivel nacional, pero sin duda alguna afecta más a las mujeres en su desempeño laboral, y las pone en condiciones de desigualdad. Las mujeres del estado de Oaxaca son las más afectada en el mercado de trabajo por la discriminación estadística con un 0.2%, como se observa en el gráfico 3-34, que mide la proporción de mujeres que perdieron su empleo por los prejuicios de empleadores, al considerar que por roles familiares o embarazo no podrán ser suficientemente capaces de desempeñar sus actividades, y no toman en cuenta su cualificación.

**Gráfico 3-35. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-34. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Oaxaca.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Los gráficos 3-35 y 3-36 muestran esta variable y su evolución durante los años analizados, para Chiapas con un porcentaje del 1% y para Guerrero con un porcentaje de .05% para las mujeres. Es decir las mujeres son las más afectadas por la “discriminación estadística”.

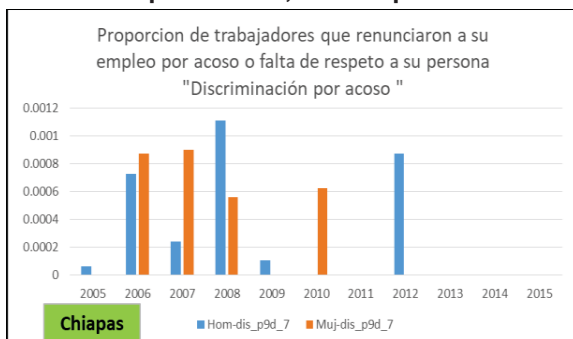
**Gráfico 3-36.. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística", en Guerrero**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

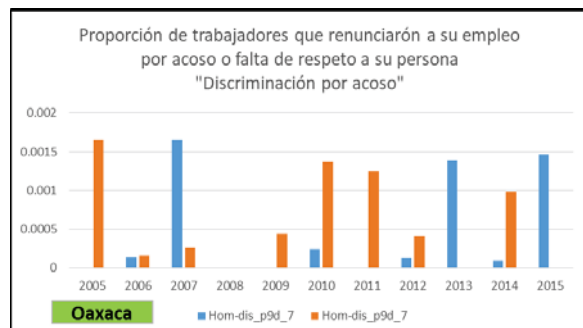
**Discriminación por Acoso Laboral.** El “acoso laboral” es una condición social a la cual muchas mujeres se enfrentan, pero no se ve registrado por la vergüenza que están pueden sentir, al parecer esta situación. En el estado de Chiapas los primeros años del periodo se registró una proporción de mujeres y hombres que sufrieron esta condición, pero los últimos 5 años no hubo registro de esa condición. Oaxaca y Guerrero presentan una proporción de “acoso laboral” entre el 0.1% y 0.3%.

**Gráfico 3-38. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-37. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Como se puede observar en los gráficos 3-37, 3-38 y 3-39 que muestran la tendencia al pasar los años de esa variable. El acoso laboral es una variable que presento mayor continuidad en el estado de Oaxaca y posteriormente Guerrero.

**Gráfico 3-39. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso", en Guerrero**

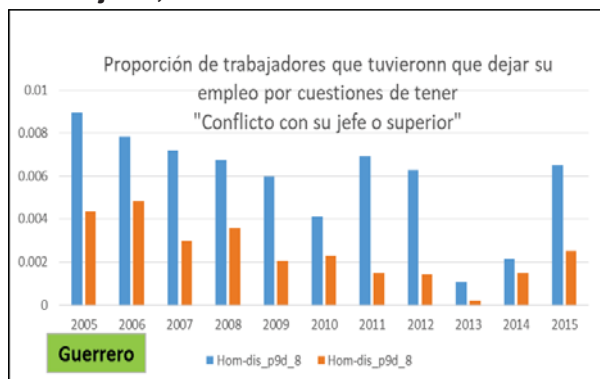


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Conflicto con su jefe o superior.** El “conflicto con un jefe o superior” es una condición social que en el estado de Guerrero y Oaxaca afecto más a los hombres como se ve en los gráficos 3-40 y 3-41, es decir los hombres registraron una proporción de entre 0.2% al 0.9%, las mujeres registraron esta característica pero en menor cantidad.

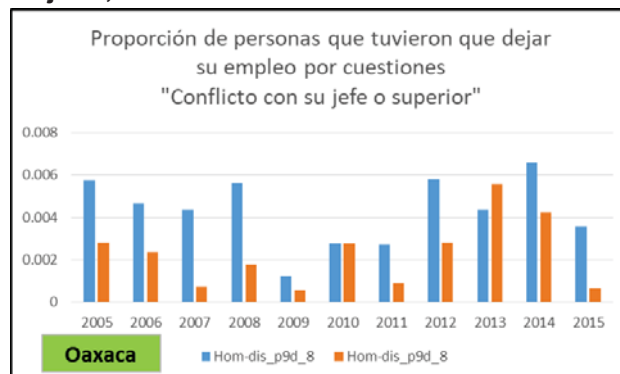
En el estado de Chiapas, gráfica 3-42, la proporción entre hombres y mujeres sobre la condición de “conflictos con su jefe o superior”, estuvo en algunos años con mayor valor para los hombres llegando al 1% y en otros con años con valores similares hombres y mujeres.

**Gráfico 3-40. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Guerrero**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

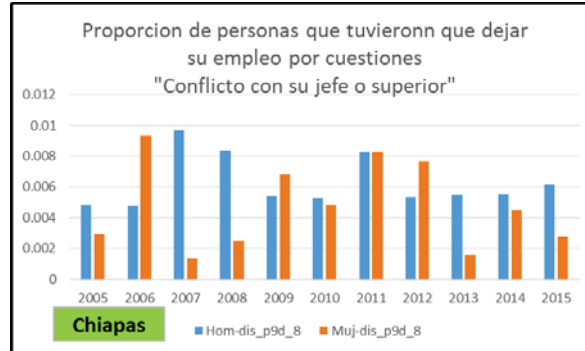
**Gráfico 3-41. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015



**Gráfico 3-42. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Conflictos con su jefe", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

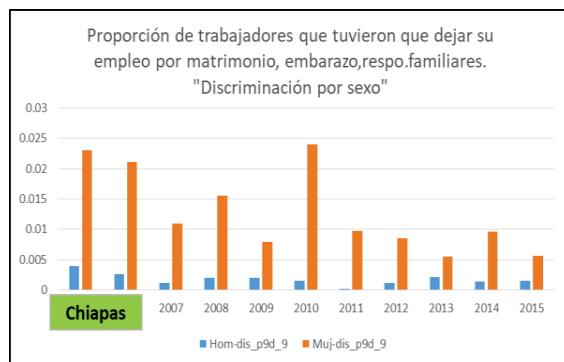
**Discriminación por sexo.** Ahora bien, la proporción de personas que se ven obligadas a renunciar a un empleo, o mejora laboral por cuestiones de género se ve en los siguientes gráficos 3-43 y 3-44, donde mediremos esta condición cultural con la variable “Discriminación por sexo”. Para el 2005 en Chiapas gráfico 3-23 la proporción de mujeres que se han enfrentado a esta condición fue de 2%, en el 2010 alcanzó un valor del 2.5%, ocupando el tercer lugar a nivel estatal durante todo el periodo, la condición estuvo presente aunque en los últimos años disminuyó.

**Gráfico 3-43. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Guerrero**



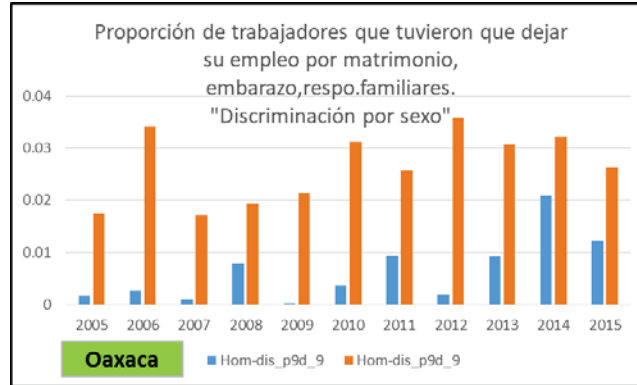
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-44. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-45. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar su empleo por "Discriminación por sexo", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El gráfico 3-45, muestra al estado de Oaxaca y presenta una proporción en “discriminación por sexo” para el 2005 del 2%, incrementándose en el 2006 a 3.5%, este estado registro la proporción más alta de esta condición. Lo que nos indicaría que las mujeres tuvieron que renunciar en mayor proporción a un empleo por cuestiones relacionadas con el sexo, como el embarazo que los hombres.

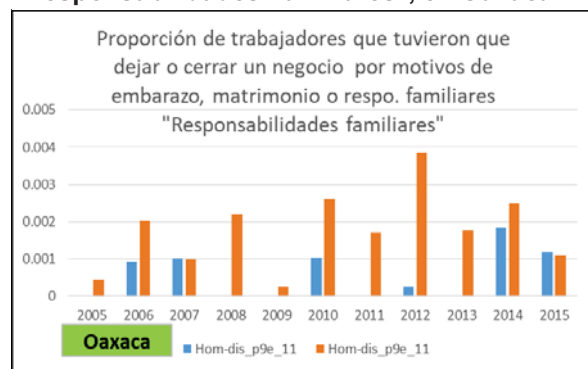
**Responsabilidades familiares.** Analizando otra de las variables de condición cultural, encontramos que como se mencionaba anteriormente el abandono de un negocio o actividad por cuenta propia, puede darse por “responsabilidades familiares”, donde el matrimonio, el embarazo o los diferentes roles domésticos se anteponen para que un individuo siga con su negocio. Las más afectadas ante esta condición son las mujeres, quienes siguen siendo

**Gráfico 3-46. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

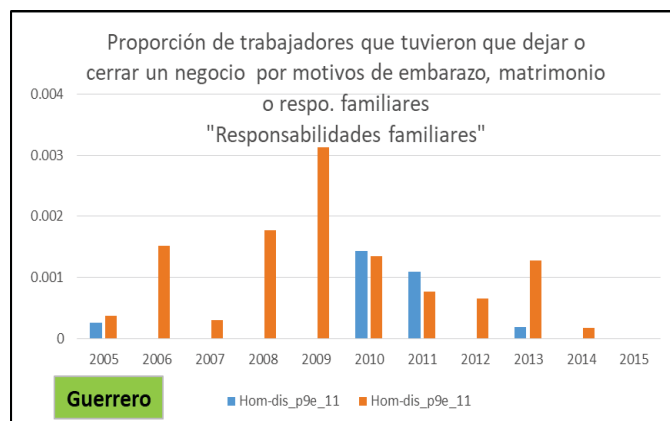
**Gráfico 3-47.. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

relegadas al trabajo doméstico antes que al extra doméstico. Los Gráfico 3-46, 3-47 y Gráfico 3-48 muestran la tendencia de esta variable para Chiapas, Oaxaca y Guerrero.

**Gráfico 3-48. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades Familiares", en Guerrero**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Para los tres estados los valores son significativos, es decir las responsabilidades familiares representadas por las barras naranjas, son una de las causas por las que las mujeres pueden abandonar un proyecto o negocio propio. Las mujeres en Chiapas, Oaxaca y Guerrero, registran esta condición cultural, y mencionamos cultural, porque en ocasiones por el contexto familiar y cultural las mujeres son las que sacrifican más su desempeño en el trabajo extra doméstico.

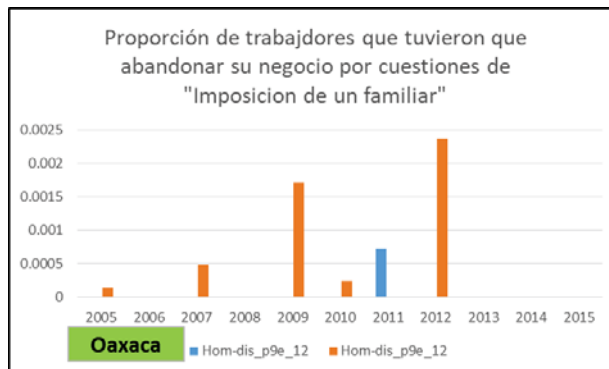
**Imposición familiar.** De la mano con la variable anterior, la "imposición familiar" es una condición cultural que se medirá en la región sur de México, del 2005 al 2015, la proporción de personas que tuvieron que cerrar un negocio por "imposición familiar" estuvo entre 0.02% y 0.3% para las mujeres, en el caso de los hombres no se registraron valores estadísticamente significativos.

**Gráfico 3-49. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Guerrero**



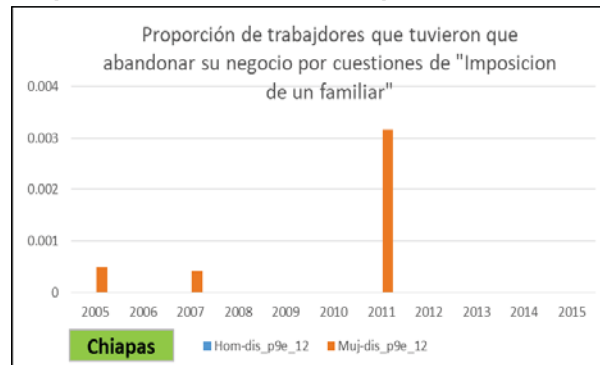
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-50. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-51. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Chiapas**



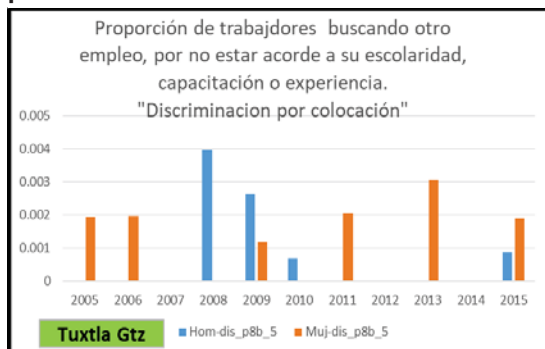
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El comparativo por estados lo podemos observar en los gráficos 3-49, 3-50 y 3-51 que la variable de imposición familiar fue más representativa para los hombres que para las mujeres.

### 3.3.3 Tendencia de las variables de condiciones sociales y culturales en las ciudades auto-representadas de la región Sur de México.

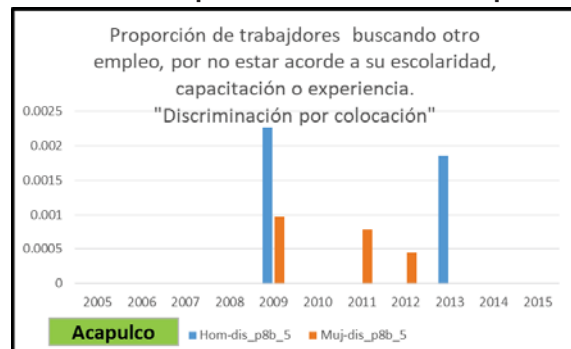
**Discriminación por colocación.** Las variables de condición social y cultural se analizaron en las ciudades auto representadas en la región sur como son Acapulco, Tuxtla Gutiérrez y Oaxaca. En cuanto a la variable de "discriminación por colocación" que es de tipo social, se observa en el gráfico 3- que en Tuxtla, es donde se ha presentado más en mujeres este fenómeno de buscar un empleo de acorde a su escolaridad, capacitación y experiencia.

**Gráfico 3-52. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "Discriminación por colocación". en Tuxtla Gutiérrez.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

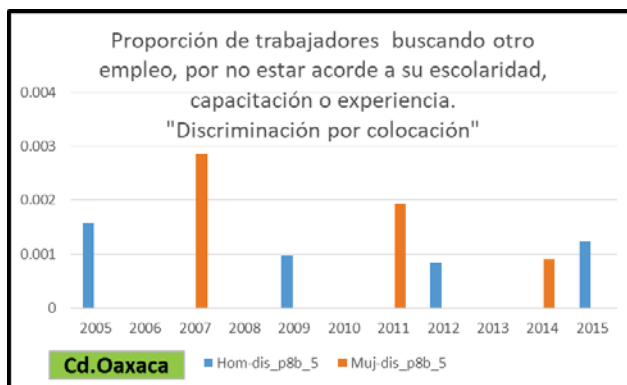
**Gráfico 3-53. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "Discriminación por colocación". En Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Los valores se registraron entre 0.2% y 0.3%. Los gráficos 3-53 y 3-54 muestran el comportamiento de las ciudades de Oaxaca y Acapulco que presentaron en algunos años, algunos registros de esta condición, con valores entre 0.1% a 0.3%.

**Gráfico 3-54. Proporción de trabajadores buscando otro empleo por "Discriminación por colocación" .en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**División sexual del trabajo.** La siguiente variable a analizar en las ciudades de la región sur es la de "División sexual del trabajo", esta variable mide la proporción de trabajadores buscando otro empleo, porque con el que cuentan no les permite tener tiempo para atender o convivir con la familia. La ciudad que presentó un registro de esta variable durante todo el periodo analizado fue Oaxaca, como se observa en el gráfico 3-56, con valores de 0.1% hasta 0.3% para las mujeres, y fue la ciudad que tuvo mayor registro de las tres analizadas, en el caso de Tuxtla Gutiérrez y Acapulco, solo un año tuvo registro para las mujeres. Y se observa en los Gráfico 3-55 y 3-57.

**Gráfico 3-55. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en Acapulco.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-56. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en la Cd. Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-57. Proporción de trabajadores buscando otro trabajo por "División sexual del trabajo", en Tuxtla Gtz**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación por edad.** La edad es en algunas ocasiones se vuelve un condicionante para la obtención de empleos de calidad o una mejora laboral, y es una variable que ha afectado más a los hombres que a las mujeres, es decir existe mayor proporción de hombres que de mujeres que pueden perder su empleo por ser muy grandes o muy pequeños de edad.

**Gráfico 3-59. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-58. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Tuxtla Gutiérrez**

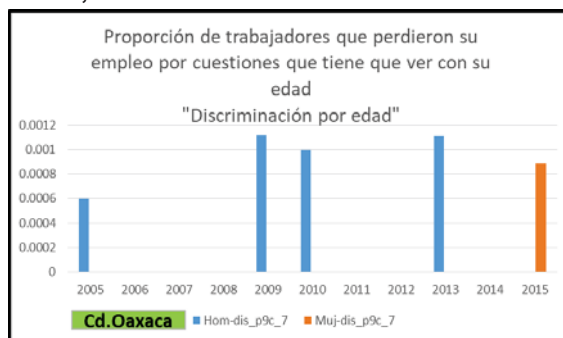


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Es posible que les afecte más a ellos, porque su inserción en el mercado laboral es mucho más pronto que las mujeres, y son los que trabajando hasta ser más grandes, es decir su vida laboral es mayor.

En el gráfico 3-58 se puede observar la tendencia, los hombres de la ciudad de Acapulco que fueron despedidos por cuestiones de edad, el porcentaje se encontró entre 0.1% a 0.45%. Para el caso de Tuxtla Gutiérrez y Oaxaca los gráficos 3-59 y 3-60 muestran registros para a mitad de los años estudiados. Es decir es una variable con una representación media, porque no se registra para todos los años del periodo analiza, sin embargo los más afectados por la edad son los hombres.

**Gráfico 3-60. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación por edad", en Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación estadística.** En cuanto a la variable que mide la pérdida de empleo por cuestiones de género, y está relacionada con los roles familiares y el embarazo, se puede observar en los gráficos siguientes que la “discriminación estadística” se hace presente en las ciudades auto representadas como Tuxtla y Oaxaca principalmente, observando estos valores en los gráficos 3-61 y 3-62, respectivamente para cada ciudad, estos valores tiene significancia estadística. Es decir la proporción de mujeres en Tuxtla con pérdida de empleo por cuestiones que no tienen que ver con sus capacidades sino con tratos prejuiciosos durante todo el periodo analizado va de 0.1% al 0.3%, y en el caso de la cd. De Oaxaca fue de 0.15% a 0.55%, para Acapulco la variable se registró en 5 de los 11 años del periodo, y se observa en el gráfico 3-63. Las mujeres sufrieron más el problema de perder un empleo por cuestiones relacionadas con el género que con su cualificación.

**Gráfico 3-62. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Cd. Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-61, Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Tuxtla Gutiérrez**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-63.. Proporción de trabajadores que perdieron su empleo por "Discriminación estadística" en Acapulco**



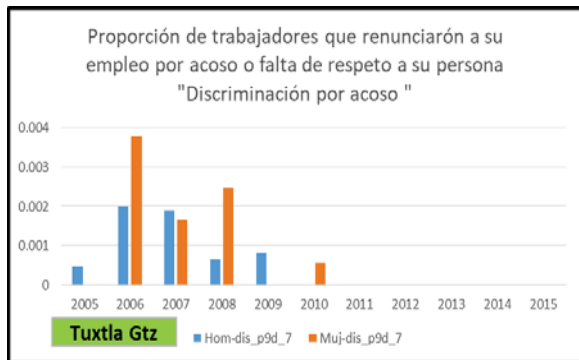
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación por acoso laboral.** En cuanto a renunciar a un empleo por “discriminación por acoso laboral” se observa en el Gráfico 3-64. que en Acapulco esta variable estuvo presente durante los primeros 8 años del periodo, registro una proporción de mujeres que sufrieron acoso laboral entre 0.01% y 0.45%, en la cd. De Oaxaca también se registraron valores de esta variable que van del 0.1% al 0.55%, en Chiapas esta condición tuvo valores en 4 años del periodo analizado, se observa que las mujeres son las más afectadas ante esta condición social en las ciudades auto representadas de la región sur de México, como lo es en Tuxtla Gutiérrez y se observa en el Gráfico 3-65, así como para el caso de la ciudad de Oaxaca reflejado en el Gráfico 3-66. El acoso laboral y sexual, son condiciones que son difíciles de medir, porque las personas



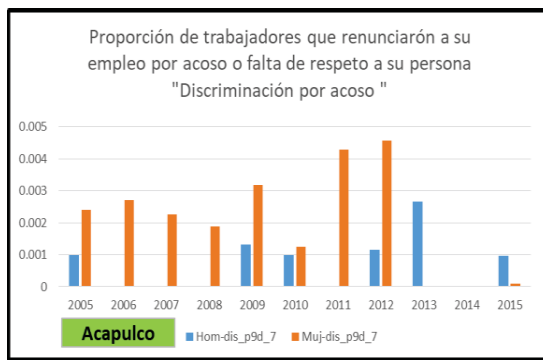
difícilmente denuncian la situación a la que se enfrentan por vergüenza, por lo mismo los registro pudieran no estar al 100.

**Gráfico 3-65. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Tuxtla Gutiérrez**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-64. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-66. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por acoso" en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

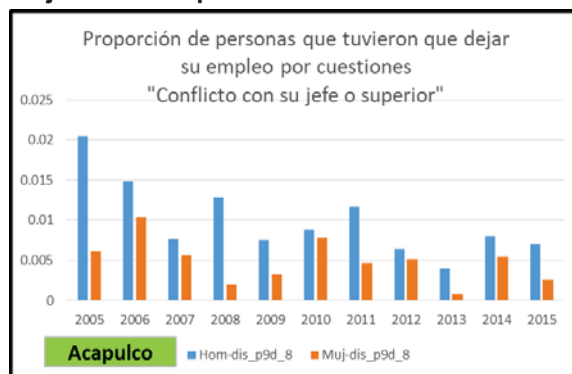
**Conflicto con su jefe.** Cuando se analiza la variable “Conflicto con su jefe o superior” para las ciudades auto representadas de Tuxtla Gtz. y Acapulco se puede observar en los gráficos 3-67 y 3-68 respectivamente y que esta variable afecta más a los hombres, es decir estos en el mercado laboral se ven en la necesidad de renunciar a un empleo, por tener diferencias con su jefe y superior. La proporción de hombres con esta característica es de 0.5% a 2%. Para la cd. De Oaxaca, en el gráfico 3-69, los hombres sufrieron más de esta condición social. Las mujeres también registran una proporción sobre la condición social de “conflicto con jefe o superior”, de menor cuantía que los hombres, pero está presente en todos los años.

**Gráfico 3-67. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Tuxtla Gutiérrez**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-68. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-69. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Conflicto con su jefe" en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Discriminación por sexo.** Una variable que nos muestra la “discriminación por sexo” a la cual se enfrentan hombres y mujeres en las ciudades de la región sur de México, la podemos ver en gráfico 3-70 el para la cd. de Tuxtla en el año 2005 esta condición alcanzo valores de un 3%, descendiendo paulatinamente hasta llegar al 1%, esta variable fue muy representativa en esta ciudad, es decir las mujeres sufrieron “discriminación por sexo durante los años analizados, ahora bien para el caso de Oaxaca y Acapulco, estos valores fueron muy significativos estadísticamente, y se refleja en los gráficos 3-71 y 3-72, donde las actividades como el embarazo, los cuidados del hogar hicieron que las mujeres renunciaran a su empleo.

**Gráfico 3-70. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Tuxtla Gutiérrez**



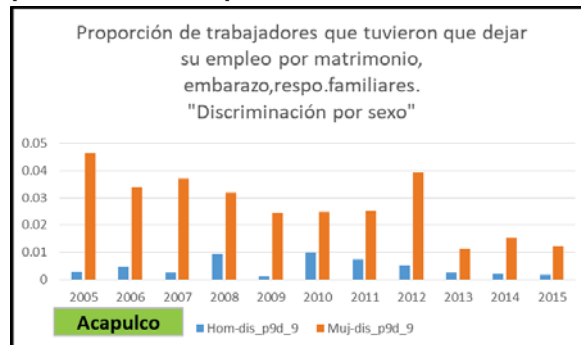
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-71. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-72. Proporción de trabajadores que renunciaron a su empleo por "Discriminación por sexo" en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Por lo que se podría decir que en las ciudades auto representadas las mujeres se enfrentan más a la necesidad de renunciar a un empleo y por motivos que no tienen que ver con su capital humano, sino más bien por cuestiones de género, aun cuando una renuncia es de forma voluntaria, las situaciones y momentos orillan a tomar esa decisión, y viene en decremento del salario de las mujeres.

**Responsabilidades familiares.** Generadas por los roles de género muchas veces impiden que las mujeres puedan seguir con su vida plena laboral, y como se mencionaba antes, si en un hogar alguien debe de sacrificar el empleo son ellas, ya que son en muchas ocasiones consideradas como un salario secundario.

**Gráfico 3-73. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-74. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Tuxtla Gutiérrez**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-75. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Responsabilidades familiares", en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En las ciudades auto representadas de la región sur el comportamiento de la variable “responsabilidades familiares” que mide la proporción de personas que tuvieron que abandonar un negocio o actividad personal por matrimonio, embarazo o roles familiares, se observa de la siguiente manera: la ciudad que presenta mayor registro de valores en esta condición es la de Oaxaca con valores desde 0.1% hasta 0.4% como se observa en el gráfico 3-74, Acapulco como muestra el gráfico 3-75, también registro valores en casi todo el periodo analizado y fueron desde 0.1% hasta 0.6%, y para el caso de Tuxtla Gutiérrez las proporciones encontradas fueron menores a las otras ciudades observando este comportamiento en el gráfico 3-73, pero también registro en 6 años del periodo esta variable, por lo que para las ciudades auto representadas de la región sur “ las responsabilidades familiares” afecta significativamente a las mujeres.

**Imposición familiar.** La última variable a analizar es la de “imposición familiar”, esta variable mide la proporción de personas que abandonan un negocio o actividad personal por motivos que un familiar les impidió seguir con ella. Esta condición cultural afecta a la ciudad de Acapulco y Oaxaca en proporciones pequeñas, gráficos 3-76 y 3-77 y durante algunos años del periodo analizado, para Tuxtla Gutiérrez, únicamente en un año tuvo registro, gráfico 3-78.

**Gráfico 3-77. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Cd. de Oaxaca**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-76. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Acapulco**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Gráfico 3-78. Proporción de trabajadores que tuvieron que dejar un negocio propio por "Imposición familiar", en Tuxtla Gtz.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La imposición familiar afectó más a Oaxaca y Acapulco, que a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez. Recordemos que estas ciudades son urbanas, por lo mismo los datos pueden no ser tan representativos, en algunas variables sociales, como lo son otras.

### 3.3 Tendencia de las variables de Capital al humano

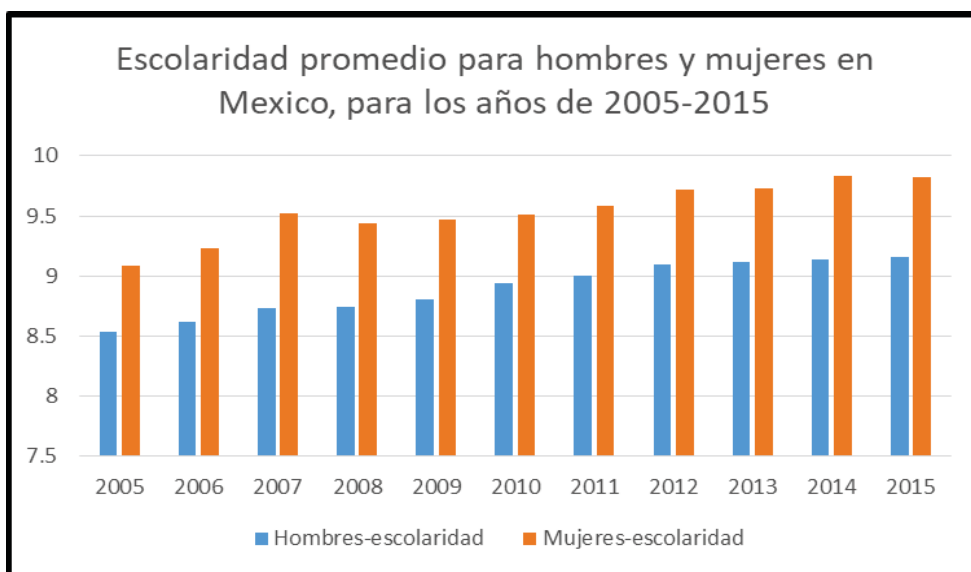
Dentro de los aspectos importantes, en el incremento de los salarios está el incremento del capital humano. En este sentido, Becker (1992), señala que la educación, es un elemento fundamental para el progreso y desarrollo de cada persona, en términos de cualificaciones e ingresos y el mejoramiento de la calidad de vida depende en gran parte de cuanto se formen, por ende la educación debería elevar el salario real significativamente. Sin embargo, teniendo el mismo nivel de formación y las mismas capacidades, en México se observa que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. En un estudio, Barceinas también destacó la evidencia de discriminación de género en los resultados que obtuvo al constatar que las mujeres obtenían un ingreso promedio salarial menor que el de los varones, a pesar de que su nivel escolar era mayor.

#### 3.3.1 Escolaridad promedio de los hombres y las mujeres en la región Sur de México

Durante años en México la escolaridad era propia de los hombres, ellos contaban con todas las posibilidades y oportunidades para poder alcanzar niveles de estudio mayores; sin embargo las mujeres poco a poco se fueron colando en la esfera escolar, hasta llegar en algunas ocasiones a

tener mayor escolaridad que los hombres. En el gráfico 3-79, se puede apreciar de una manera más clara el comportamiento de los años promedio de escolaridad para hombres y mujeres en México, visiblemente se ve que las mujeres tienen un nivel más alto de escolaridad. Entre 2005 y 2015 la escolaridad promedio de la población asalariada en nuestro país creció de 8.58 a 10.17 años promedio; la tendencia de crecimiento de la escolaridad en México ha sido lenta pero constante. En el caso de los hombres el promedio de años de escolaridad va de 8.58 a 9.54 años, y en el caso de las mujeres va de 9.09 a 10.17 años a nivel nacional.

**Gráfico 3-79. Escolaridad promedio para hombres y mujeres en México. 2005-2015**

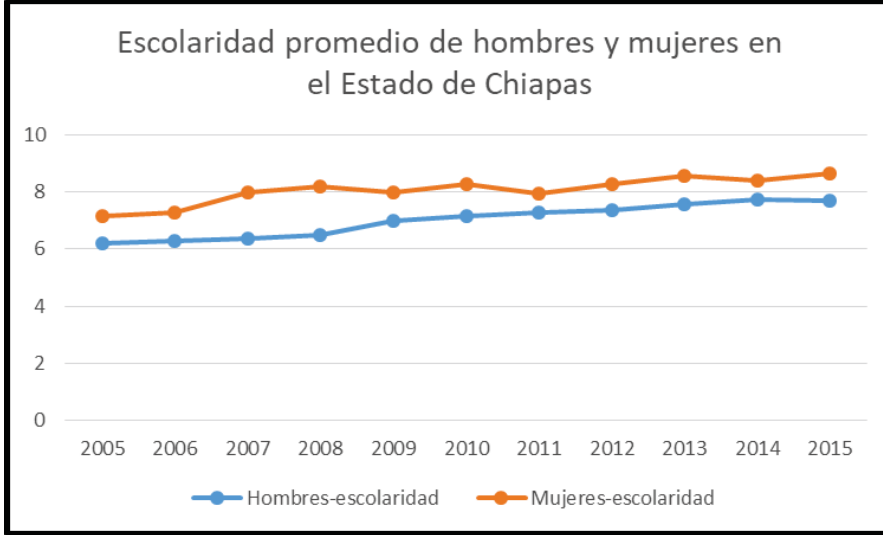


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Al analizar el promedio de años de escolaridad existe una diferencia de años a favor de la mujer, es decir la mujer invierte más en la preparación y educación que los hombres. Y esta inversión se da en muchas ocasiones por en clara desigualdad ante los hombres en el mercado laboral.

En los estados del Sur de la república, como Chiapas, Guerrero y Oaxaca también se presenta la misma tendencia de que las mujeres cuentan con mayor formación académica a diferencia de los hombres, como se aprecia en el gráfico 3-80. En el estado de Chiapas las mujeres cuentan con una escolaridad promedio que va desde los 7 años hasta los 8.5 años, manteniendo con los hombres una diferencia en promedio de casi un año de escolaridad.

**Gráfico 3-80. Tendencia de la escolaridad promedio de hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas**

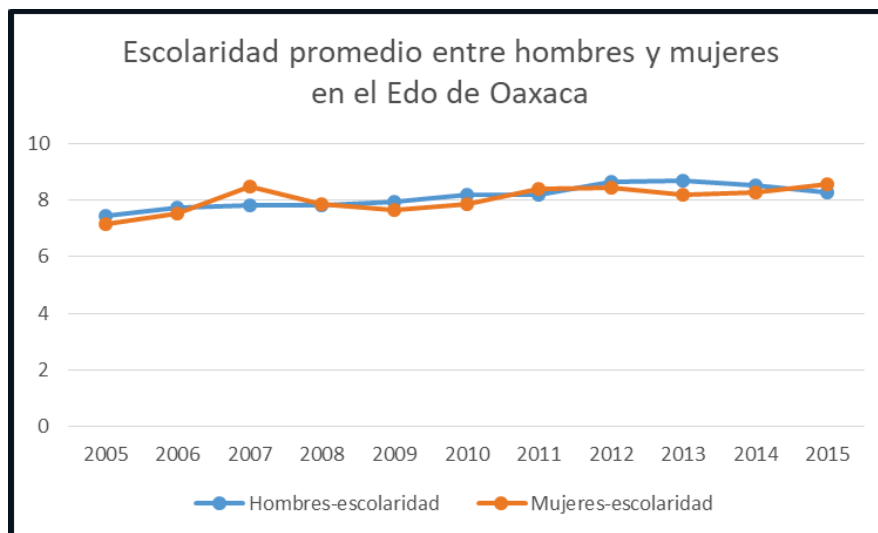


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La escolaridad en Oaxaca es un poco mayor que en Chiapas, como se observa en el gráfico 3-81, la diferencia entre años de escolaridad entre hombres y mujeres no es tan marcada como en otros estados, por lo que no podría especificarse claramente quien de los dos cuenta con mayor escolaridad.



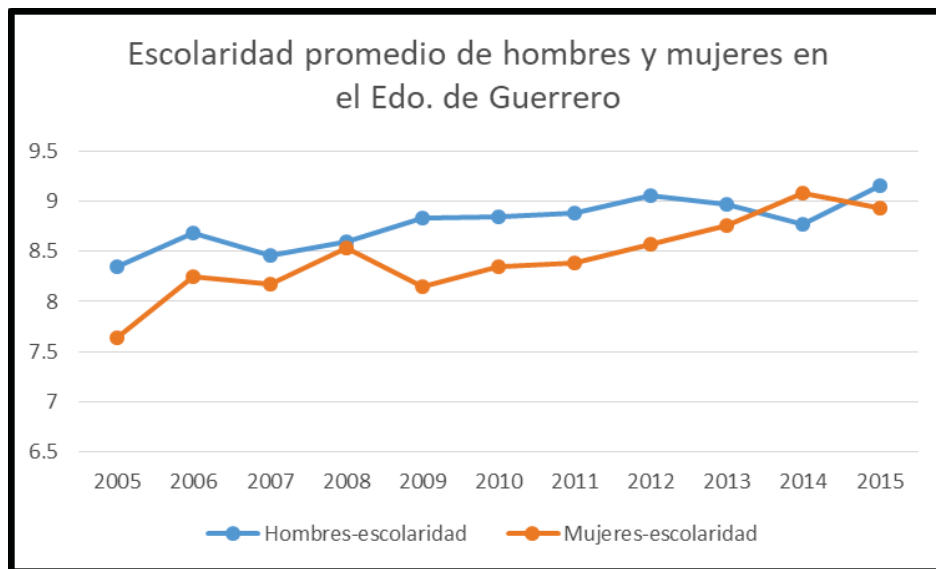
**Gráfico 3-81. Tendencia de la escolaridad promedio de hombres y mujeres en el Edo. de Chiapas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el estado de Guerrero a nivel general los hombres cuentan con mayor escolaridad que las mujeres la diferencia es en medio año de escolaridad aproximadamente. Este sería el único estado de los estudiados en donde las mujeres tienen menor escolaridad que los hombres. En el gráfico 3-82, podemos observar esta relación de escolaridad.

**Gráfico 3-82. Tendencia de la escolaridad promedio entre hombres y mujeres en el Edo. de Guerrero**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

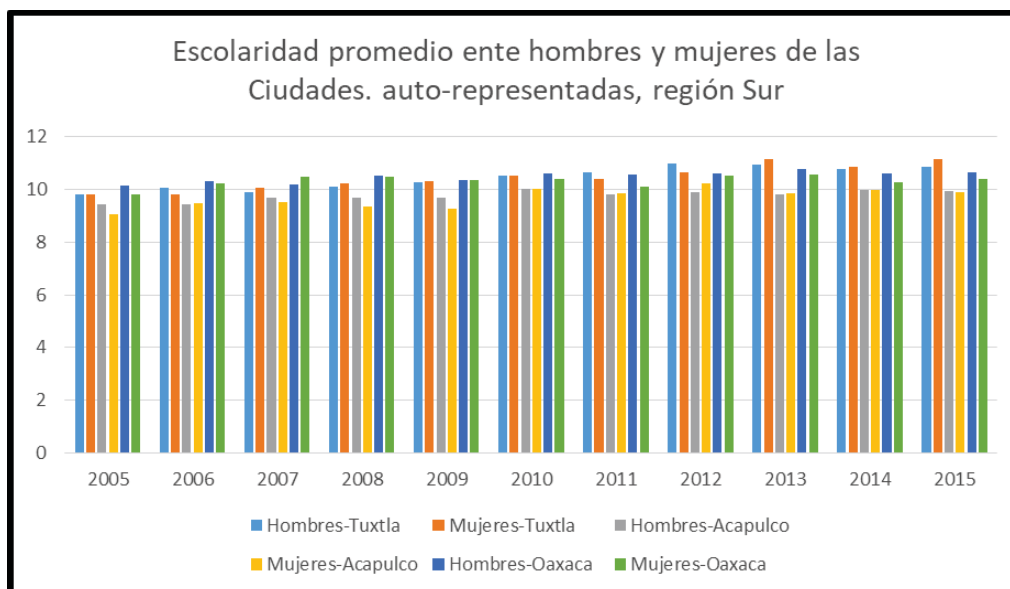
Ahora, analizando por niveles de escolaridad, México también reportó variaciones y diferencias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el nivel que más creció en el período de estudio para el caso de las mujeres fue el de universidad con un 6.04%, seguido por el nivel bachillerato con un 5.57%, para los hombres el nivel que tuvo un aumento fue el de secundaria con un 4.65% seguido del de primaria con un 3.1%. Las mujeres en el periodo estudiado han estado invirtiendo más en educación en los niveles superiores y los hombres han invertido más en los niveles básicos de educación.

Entre 2005 y 2015, los trabajadores se concentraron en el nivel escolar básico y medio (primario, secundario y preparatorio). Aunque el porcentaje de población trabajadora con nivel escolar de tercer nivel también creció para ambos sexos, todavía representa un sector relativamente reducido en la economía nacional, especialmente los niveles de maestría y posgrado, que se encuentran directamente relacionados con los procesos de investigación y desarrollo. El hecho de que sólo el 3.39% de la población trabajadora posea un posgrado expone la necesidad de desarrollar con más intensidad el tercer nivel de la educación en México. Para 2015, más de la mitad de la fuerza de trabajo en nuestro país para las mujeres (51.19%) y los hombres (59.48%) cuentan con un nivel promedio de escolaridad básica (primaria y secundaria).

En lo que se refiere al ingreso por niveles de escolaridad tomando como referencia los años de 2005, 2010 y 2015 como se observa que en todos los niveles educativos el hombre recibe mayores ingresos que la mujer, a excepción del nivel preescolar donde la mujer tiene una diferencia a su favor, en los años 2005 y 2010, y para 2015 la diferencia es mínima entre hombres y mujeres en ese mismo nivel educativo; sin embargo en el 2005 el nivel que presenta el mayor diferencial salarial entre hombres y mujeres fue el nivel de universidad, ya que las mujeres ganaban \$ 4779.63 y los hombres \$6482.7204, existiendo una diferencia de \$1703.08, para el año 2010 la mayor diferencia en salario lo registro el nivel de doctorado con \$10759.8985 a favor de los hombres y para el 2015 las mujeres ganan en el nivel maestría \$1934.57 menos que los hombres; para este año los salarios en general cayeron para los trabajadores con mayor nivel educativo.

La tendencia salarial para los niveles educativos fue a la baja, produciéndose una compresión salarial hacia los niveles de menor ingreso. Esta evidencia es consecuente con lo reportado por Wolff (2006) en la economía norteamericana y que denomina la gran paradoja del capitalismo contemporáneo, en donde las tendencias históricas de la escolaridad y del ingreso son inversas. La masificación de la educación ha sido acompañada de un descenso en el nivel salarial, particularmente desde finales de la década de los setenta. Este proceso también se verifica para México. En ambas economías se ha aplicado rigurosamente el modelo neoliberal, el cual ha dado como resultado la reducción de la participación de los ingresos del trabajo como proporción de la renta nacional.

**Gráfico 3-83. Tendencia de la escolaridad promedio entre hombres y mujeres, en las Cd. auto representadas de la región sur de México**



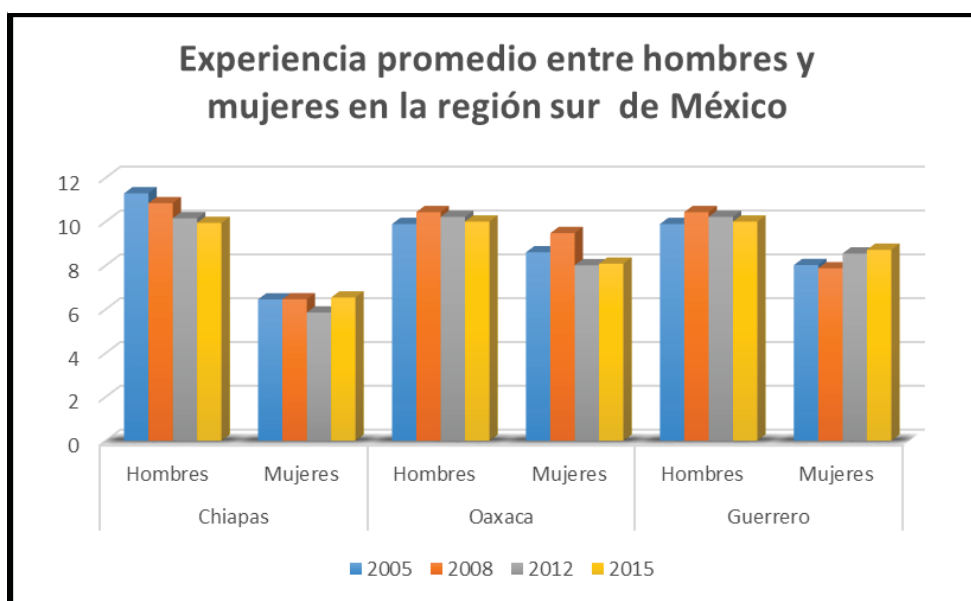
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La región sur de México, es la que ha presentado el mayor rezago educativo durante años, pese a políticas sociales y publicas implementadas por los gobiernos de estos estados, sigue existiendo una gran diferencia entre las regiones de México. Por lo mismo, realizando el análisis para los años de escolaridad promedio para las ciudades de la región Sur (Acapulco, Tuxtla Gutiérrez y Cd. Oaxaca), podemos observar cosas muy interesantes, en el gráfico 3-83, donde el promedio de años de escolaridad para las mujeres es del 2005 Tuxtla Gutiérrez al 2015, ha ido en aumento paulatinamente y en los últimos años estuvo por arriba del promedio de los hombres, las mujeres en Tuxtla tienen una escolaridad promedio para el año 2005 de 9.8 años y los hombres de 9.7, la diferencia en escolaridad para los primeros no era notoria, pero a partir del 2013 las mujeres alcanzaron niveles de escolaridad mayor mucho mayor.

### 3.3.2 Experiencia promedio de hombres y mujeres en la región sur de México.

El capital humano cuenta a la experiencia como una característica que pudiera ser determinante cuando se habla de obtención de mayor salario entre hombres y mujeres. En el gráfico 3-84, se puede observar el comportamiento de los años de experiencia promedio con los que cuentan tanto los hombres como las mujeres en los estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca.

**Gráfico 3-84. Experiencia promedio de hombres y mujeres en la región sur**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Para el caso de Chiapas, los hombres en 2005 contaban con aproximadamente 11 años de experiencia, pero al transcurrir los años, el promedio de experiencia descendió hasta que en el 2015 fue de 9.8 años, en cuanto a las mujeres los años de experiencia para el 2005 eran de 6 años, y durante casi todo el periodo se mantuvo constante, no tuvo incrementos considerables; por lo que haciendo la comparación entre hombres y mujeres en cuanto a años de experiencia laboral los hombres presentan una clara ventaja sobre las mujeres en cuestiones de años de experiencia laboral.

En el estado de Oaxaca los hombres alcanzaron valores de 10 años de experiencia como máximo en el 2005 y su valor más bajo se registró en el 2015 con 9.7 años, en el caso de las mujeres registraron su valor más alto en el año 2008 con 9 años de escolaridad, y para el 2015 la

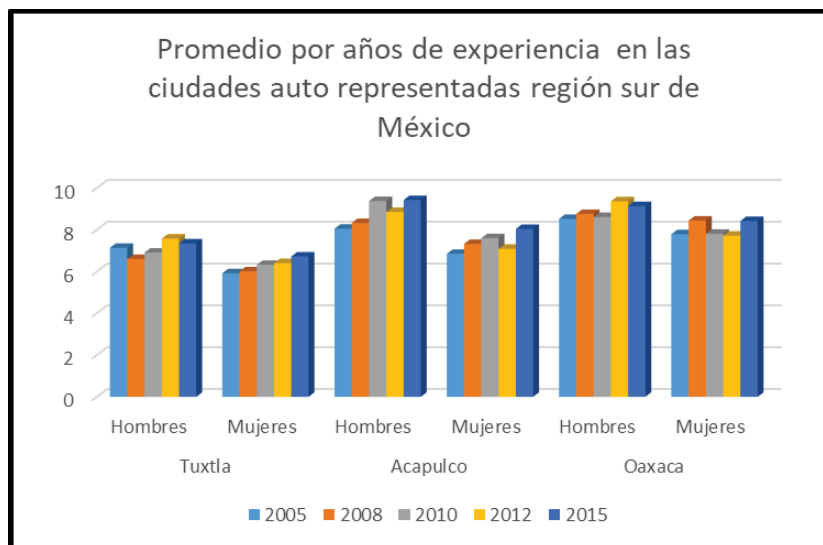
escolaridad fue de 8 años aproximadamente, sin embargo en promedio las mujeres registraron menor experiencia que los hombres en el estado de Oaxaca durante todo el periodo estudiado.

En el estado de Guerrero la experiencia maneja valores similares encontrados con los de Oaxaca, los hombres registraron más años de experiencia que las mujeres y esta diferencia asciende en aproximadamente 2 años, por lo que se puede inferir las mujeres tienen menos experiencia en la región sur de México, y el estado de Chiapas fue el que registro mayor experiencia tanto hombres como mujeres.

### CIUDADES AUTO REPRESENTADAS

El promedio de los años de experiencia de los trabajadores en las ciudades auto representadas se puede observar en el gráfico 3-85, donde los hombres registraron mayor años de experiencia en comparación con las mujeres.

**Gráfico 3-85. Promedio de años de experiencia entre hombres y mujeres de las Cd. auto representadas región sur.**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

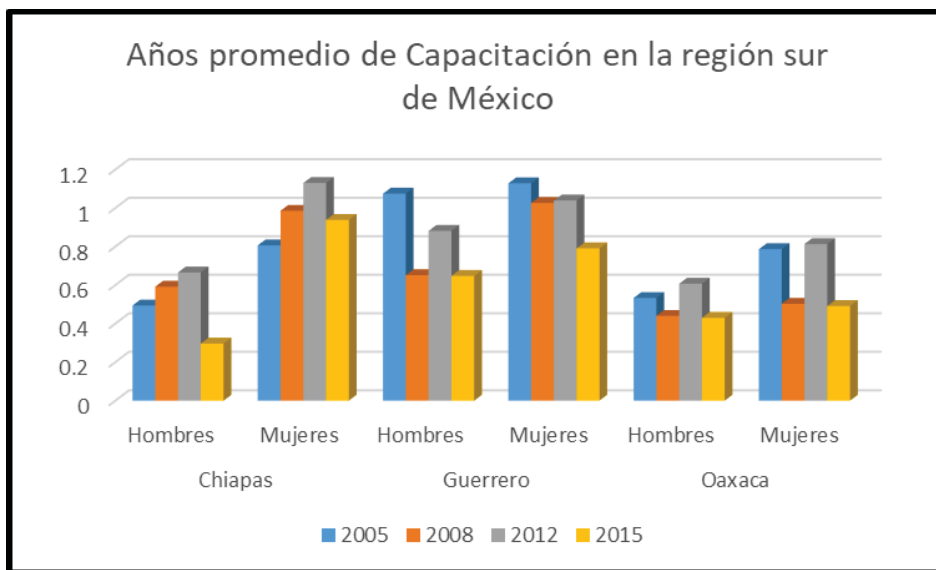
La ciudad de Tuxtla Gutiérrez registro los valores más bajos del promedio de los años de experiencia, con 7.5 para hombres y de 5.9 de mujeres. En el caso de Acapulco registro los indicadores más altos con 9 años de escolaridad.

### 3.3.4 Capacitación promedio de hombres y mujeres en la región sur de México

La constante capacitación de las personas generalmente se considera como una inversión que podría ayudar a mejorar el salario u obtener mejores posibilidades de conseguir un ascenso o mejor empleo.

En los estados de la región sur la capacitación no ha sido uno de los principales objetivos de los trabajadores de esta región, por lo que podemos observar en el gráfico 3-86, los años promedio en capacitación no ascienden ni a dos en general, para el caso del estado de Chiapas, las mujeres reportaron mayor inversión en capacitación que los hombres en todo el periodo analizado, en Guerrero a inicios del 2005 tanto hombres y mujeres contaban con igual años promedio en capacitación, pero para el 2008 los hombres descendieron a medio año de inversión, y las mujeres se mantuvieron con un año de capacitación, cerrando el periodo con mayor capacitación para las mujeres que los hombres.

**Gráfico 3-86. Años de capacitación promedio de los hombres y mujeres en los Estados de la Región sur**

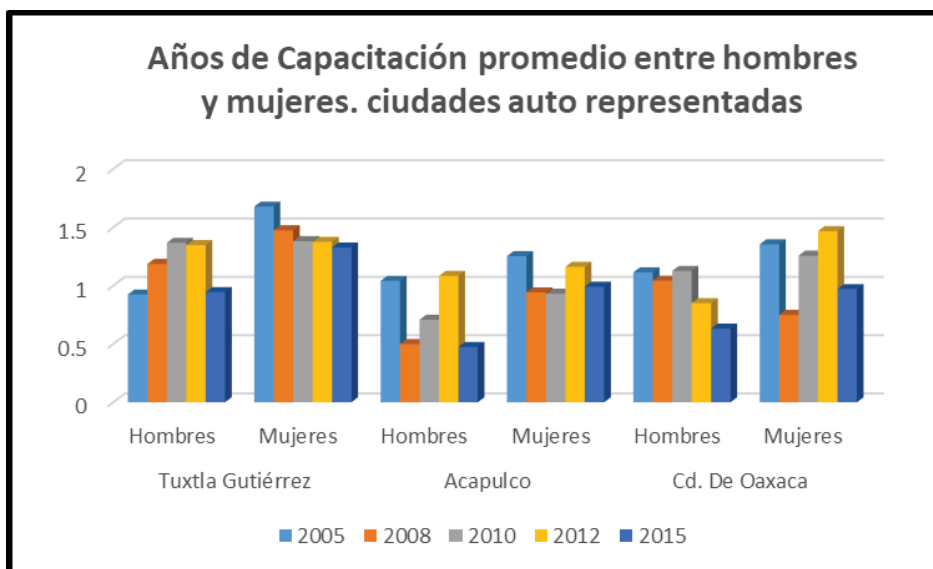


Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Para el estado de Oaxaca, la inversión en capacitación es baja, sin embargo las mujeres han invertido más en capacitación que los hombres en ese estado, aunque para el 2015 la inversión fue de medio año nada más en promedio.

A nivel ciudades auto representadas la ciudad de Tuxtla es la que presenta mayor años promedio de capacitación, en el 2005 las mujeres tuvieron mayor inversión en capacitación que los hombres en promedio de un año de diferencia, durante todo el periodo la capacitación fue mayor para las mujeres, como se observa en el gráfico 3-87, en Acapulco la inversión en capacitación de los hombres fue de medio año a un año máximo, las mujeres presentaron mayor capacitación que los hombres, porque sus intervalos se encontraron entre 0.8 y 1.2 años, para el caso de Oaxaca la tendencia fue que las mujeres invirtieron más en capacitación que los hombres, llegando a obtener estas su valor máximo en el 2012 con 1.2 años de capacitación.

**Gráfico 3-87. Años de capacitación promedio entre hombres y mujeres de las cd. auto representadas en la región sur**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Por lo cual, de las tres ciudades analizadas, Tuxtla Gutiérrez es la que registro un nivel mayor de inversión en capacitación, tanto hombres como mujeres. Sin embargo estos valores no son comparados con la media nacional.



## Conclusiones

Los salarios en México están determinados por diversos factores que influyen en la obtención del mismo, el género es una de las principales causas, sin embargo existen algunos factores más que podrían tener cierta influencia en los determinantes salariales como son las condiciones sociales y culturales. En el análisis realizado se observó que las mujeres reciben un salario menor que los hombres, en la mayoría de los casos, tanto mensual como por hora. A nivel nacional la tendencia se presentó que los hombres ganan más que las mujeres. En el ámbito regional los estados del Sur como Guerrero y Oaxaca presentaron la misma tendencia, para el 2005 los salarios iban en aumento, a partir del 2008 comenzaron a descender y para el 2015 se estabilizaron. Sin embargo, al comparar los ingresos regionales con la media nacional estos se encuentran por debajo de ella. En el estado de Chiapas se presentó una situación para los años del 2012 al 2015, las mujeres recibieron mayor ingreso por su trabajo, y la diferencia a favor es de un 5% aproximadamente, sin embargo este fenómeno se da cuando se analiza solo el ingreso promedio mensual y por hora de manera general, pero cuando se analiza por zona urbana y rural, los diferenciales cambian considerablemente, porque en la zona urbana el diferencial salarial se vuelve a favor de los hombres hasta en un 18%, lo que hace interesante el análisis principalmente en el estado de Chiapas, porque los resultados encontrados no son homogéneos; para el estado de Guerrero, este presenta el mayor diferencial salarial a favor de los hombres, con un 30% aproximadamente, y esta relación se presenta en todo el estado y Acapulco.

En Oaxaca, al aplicar el análisis en las zona urbana y rural los resultados se presentaron a favor de los hombres, al igual que en la ciudad de Oaxaca, por lo tanto el diferencial se presenta en contra de las mujeres.

Haciendo el análisis en cuanto a años de escolaridad para hombres y mujeres, podemos observar que se esperaría, a mayor educación mayor salario. Sin embargo, cuando se obtiene el promedio de años de escolaridad las mujeres en promedio estudian 1 o 2 años más que los hombres en general en la región sur, pero esto muchas veces no se ve reflejado en su salario, porque al realizar el análisis por nivel educativo los hombres ganaban más que ellas en los niveles de doctorado y maestría, incluso en el nivel licenciatura la diferencia aun cuando no es muy grande existe. La tendencia nacional va de la mano con la regional, la diferencia solo radicaría que a nivel nacional el promedio de escolaridad es mayor al de la región Sur. Sin embargo, las mujeres siguen en desventaja, las mujeres profesionistas perciben el 75 por ciento del salario promedio

mensual que perciben los hombres en dicha categoría y en lo que respecta a las personas que no cuentan con estudios profesionales, las mujeres reciben el 73 por ciento del salario mensual promedio que ganan los hombres. En el análisis por regiones se encuentra una situación muy similar. Al analizar la tendencia de las variables sociales y culturales, se pudo observar que estas condiciones las principales afectadas son las mujeres, porque muchas terminan en una gran desigualdad contra el hombre.

Para concluir, en general un hombre gana más que la mujer, sin importar muchas veces su nivel educativo, experiencia, capacitación, horas trabajadas, etc. Sin embargo, ante esta evidencia no se puede establecer que esa diferencia se deba a discriminación salarial en el mercado laboral, pero si este análisis nos da evidencia para poder desarrollar el análisis de los diferenciales salariales y los factores que contribuyen a estos, y ver si hay los suficientes argumentos para considerar que esta brecha salarial pudiera darse por motivos discriminatorios y no por diferencias en dotaciones de capital humano u otros factores que pueden intervenir.

## **4. Factores explicativos de los diferenciales y discriminación salarial en la región Sur de México: 2005-2015**

El mercado laboral mexicano presenta diversas delimitaciones geográficas, que al ser analizado se distinguen diversos factores económicos, sociales culturales interviniendo muchas veces en la determinación de los ingresos laborales entre hombres y mujeres que podrían generar desigualdad y hasta discriminación en los diferentes tipos de trabajo, sectores económicos y regiones. Entonces en un mercado competitivo las diferencias en los ingresos encuentran su sustento en las condiciones de oferta y demanda, así como los niveles de productividad que están vinculados principalmente con la dotación de Capital humano, donde sí los elementos asociados a la condición religiosa, color de piel, sexo, etc., no constituyen un factor que incida sobre la productividad, no deben reflejar diferencias en el ingreso. Sin embargo esta relación pareciera no ser coherente para las mujeres en México, ya que aunque en las últimas décadas han incrementado su nivel de educación a porcentajes mayores que los hombres y su inserción en el mercado laboral cada vez es mayor, siguen existiendo una desigualdad salarial por motivos de género y una brecha salarial que no se ha logrado disminuir.

Ahora bien, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en México ha dado origen a numerosas investigaciones en las cuales muchas de ellas han presentado información donde se puede apreciar que los hombres están mejor remunerados que las mujeres, sin presentar claramente los motivos o causas de este fenómeno que se da a nivel mundial, nacional y regional. Sin embargo es importante el poder determinar que esta diferencia salarial presentada entre hombres y mujeres podría no darse solo por causa de la inversión en capital humano de cada uno de los trabajadores, sino también por cuestiones de discriminación que podría estar intensificada por condiciones sociales y culturales, y estas estarían afectando principalmente a las mujeres. Dando con esto un fenómeno digno de estudio que es la discriminación salarial de género, que, a su vez, se define como un fenómeno en el que la mujer es remunerada de forma diferente a causa de prejuicios y no por su productividad.

De los estudios realizados para México en cuanto a diferencial y discriminación salarial destacan los siguientes: el realizado por (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014) que expone la problemática de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones, poniendo de manifiesto que existe discriminación salarial de género, y que esta se presenta de manera más intensa en la región Sur, a comparación de la media nacional y las

demás regiones del país, sin embargo el estudio no fue de manera extensa en cuanto a las regiones dejando varios datos y situaciones por analizar; quienes también ponen de manifiesto la existencia de discriminación en contra de la mujer en los estados de Chiapas, Oaxaca y Guerrero es (García Bermúdez & Mendoza Cota, 2009), los cuales realizan una investigación a nivel estatal y regional, y concluyen que para el año 2009 la discriminación salarial de género en la Región Sur era del 18% en promedio, el valor más grande en toda la región estudiada, aun por encima de la media nacional. Esto pone de manifiesto que en la región Sur es pertinente poder analizar el comportamiento de los salarios entre hombres y mujeres, la brecha salarial que existe entre ellos, conocer el diferencial salarial y descomponerlo entre la parte explicada que son los atributos observables, así como la parte no explicada que está asociada con la discriminación, para poder determinar con ello si existe discriminación salarial en contra de la mujer en la región Sur, y el grado de la misma, todo esto para poder generar políticas públicas en beneficio de una región que es rica en recursos naturales y costumbres, pero que ha sido de las más olvidadas en cuanto a inversión y que ha generado mucha inestabilidad laboral y principalmente afecta a las mujeres que son las más vulnerables en el mercado laboral.

Así, las preguntas acerca de la diferencia entre el pago que reciben las mujeres y los hombres surgen inevitablemente, ¿realmente este pago está equiparado con las funciones a desempeñar? ¿Hasta qué punto el aumento de la escolaridad de las mujeres fue capaz de reducir la brecha salarial por género en la Región Sur de México? ¿Es posible afirmar que a la medida que se avanza en la estructura salarial, la diferencia entre los sexos tiende a aumentar? ¿las condiciones sociales y culturales influyen en el diferencial salarial entre hombres y mujeres de la Región Sur?

En general, los estudios sobre diferenciales de ingresos se han centraron en la desigualdad salarial media entre los individuos usando regresiones cuantílicas y análisis contrafactuales para modelar la asociación del salario con el capital humano. Sin embargo, no fueron consideradas algunas condiciones sociales y culturales como fuentes potenciales de variación de los retornos salariales por sexo. Para captar el diferencial de los salarios que no es explicado por discrepancias propias de las dotaciones de Capital Humano entre los hombres y mujeres de la región Sur de México, es importante utilizar un enfoque con perspectiva económica, social y cultural, todo esto con el objetivo de poder entender mejor los actores que intervienen en este diferencial salarial en contra de las mujeres.

Autores brasileños como Tomás Xavier y Dulci<sup>12</sup> estudiaron el retorno de estos capitales en la diferencia salarial y concluyeron que existe una asociación entre los capitales simbólicos (cultura legítima, reconocimiento social y escolaridad) y el ingreso recibido a fin de mes. Por lo que para este capítulo se analizara el diferencial salarial entre hombres y mujeres bajo la luz de estas tres perspectivas. Al considerar que existe una riqueza tanto cultural y social en la región Sur, digna de ser analizada con mayor amplitud y que nos puede arrojar indicadores más específicos y claros para poder explicar el diferencial salarial de las mujeres y hombres en esta región, así como la discriminación salarial que pudiera estar existiendo entre los diversos actores del mercado laboral.

Este capítulo se centra en analizar los ingresos salariales promedios entre hombres y mujeres, para determinar su diferencial y mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder (Oaxaca R. , 1973), explorar la presencia de discriminación salarial por género en la Región Sur de México, para el periodo 2005-2015. Tomando como muestra las personas asalariadas de ambos sexos de 15 a 65 años de edad, la razón para esta selección particular de la muestra estriba en que el análisis se enmarca en la teoría del Capital Humano, esto es, en la que el salario devengado está en función directa de la productividad marginal, que se explica básicamente, por la inversión en capital humano, en particular por la realizada en educación. Sin embargo se realizara el análisis no solo con factores de Capital Humano, sino posteriormente con ciertas condiciones sociales y culturales que nos proporciona la ENOE, y que pudieran estar interviniendo también en los diferenciales salariales. Para ello se aplica la técnica Oaxaca-Blinder utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

El capítulo se divide como sigue: La sección 1 presenta toda Metodología para analizar los diferenciales de ingresos ente hombres y mujeres, así como el método de descomposición salarial, para medir la discriminación. La sección 2 estudia la brecha salarial entre hombres y mujeres, su cambio en el tiempo y la analiza la descomposición salarial generada por la metodología de Oaxaca-Blinder, en busca de evidencia de discriminación salarial por género, la clasificación con variables de capital humano y posteriormente la inclusión de condición social y cuultural. La sección 3 presenta las conclusiones más importantes de esta investigación, entre las cuales se encuentra que el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres ha aumentado,

---

<sup>12</sup> (Dulci & Xavier, 2005)

incrementándose la proporción de esta diferencia a la parte no explicada que está relacionada con prácticas discriminatorias, y la influencia de las variables de condición social y cultural.

#### 4.1 Metodología para analizar los diferenciales y discriminación salarial

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

Entre las variables utilizadas comúnmente para medir el capital humano de un trabajador y su productividad se encuentran su grado de instrucción, el área de estudios y la especialidad de su formación profesional, la experiencia en la empresa en particular y en el mercado laboral en general, la edad, las horas de trabajo y la capacitación. Para (Willis, 1986) la teoría de capital humano en términos muy generales establece que un año adicional de educación para un individuo implica costos de oportunidad en forma de renuncia de ingresos más gastos directos; por lo que para inducir a un trabajador a emprender un año adicional de educación, él debe ser compensado con una mayor ganancia durante todo su tiempo de vida. Para disfrutar de mayores ganancias, trabajadores más educados deben ser lo suficientemente más productivos que sus compañeros menos educados. En el largo plazo en un equilibrio competitivo, las relaciones entre las ganancias y la escolaridad son tales que: la oferta y demanda por trabajadores de cada nivel de escolaridad son iguales y ningún trabajador desea alterar su nivel de escolaridad. En tal sentido el análisis de la inversión en capital humano y de los rendimientos que este proveen son de trascendental importancia.

Mincer, en un intento por homogeneizar la teoría y la práctica del capital humano desarrolló la “función de ganancias de capital humano” para el cálculo de la tasa de retorno de la educación. El supuesto más importante establecido en el desarrollo de dicha ecuación fue que la tasa de retorno es un parámetro para todos los individuos. Esto equivale a asumir que un cambio en las inversiones individuales no cambia sus tasas de retornos marginales. Según la TCH una persona

que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una mayor cantidad de esfuerzo productivo útil, que una que posee menos estudios y formación, y esta a su vez debería obtener una mayor remuneración. Sin embargo existe una disparidad de ingresos entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por la TCH, por lo que adquiere importancia la discriminación en el mercado de trabajo.

A partir de esta definición se puede establecer que dentro del mercado laboral existen diferentes tipos de discriminación, como puede ser la ocupacional (acceso a una determinada ocupación), en el empleo (contratación), en la formación (educación) y salarial. Sin dejar de reconocer la relevancia de los otros elementos y de estar conscientes de que la presencia de un determinado tipo de discriminación afecta o incide sobre el resto, en este documento abordamos la *discriminación salarial*, partiendo de la consideración de competencia perfecta en el mercado de trabajo.

Basándose en la división del trabajo en la familia y anticipándose a una vida laboral más corta y discontinua, la mujer no tiene incentivos para invertir en educación formal, capital humano de trabajo y experiencia laboral. Esto tiene como consecuencia que, a menores inversiones en capital humano, menores ingresos (relativo a los hombres). Como los costos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores son compartidos tanto por el trabajador como por el empleador, en empresas donde la experiencia, constancia y capacitación en el trabajo son importantes, el empleador será renuente a contratar mujeres debido a su menor experiencia y productividad en promedio. Como existe dificultad en distinguir entre mujeres orientadas al trabajo<sup>13</sup> y mujeres no orientadas, las primeras son sujeto de la “discriminación estadística”. El empleador, al no saber distinguir con certeza la verdadera capacidad de la mujer que va a emplear, y basándose en sus anteriores experiencias de contratos de mujeres, genera ciertas expectativas sobre el desempeño de la aspirante en cuestión; en consecuencia, el riesgo de inversión en una mujer posiblemente sin orientación al trabajo se ve reflejado en un menor salario<sup>14</sup>, o en menores oportunidades laborales, y su vida laboral también se ve afectada por las condiciones sociales y culturales que tienen influencia en ella.

Ahora bien, esta descomposición atribuye toda la brecha no explicada a la “discriminación”. Dado que los regresores no capturan todos los atributos que afectan a los

---

<sup>13</sup> Entendiendo mujeres con más compromiso a su trabajo, de alta capacitación y experiencia laboral.

<sup>14</sup> En lo personal, pienso que la HDE es más sólida que la HP. La HP da cabida a cualquier comportamiento, discriminatorio o no, y no indaga en las causas económicas del comportamiento tanto del patrón como del trabajador.

ingresos de un trabajador, cualquier variable no incluida (debido a que es difícil observarla o medirla) puede dar un sesgo tal que sobreestime la medida de discriminación. En resumen, según el enfoque de género, se reconocen tres fuentes de diferencia salarial: 1) la proveniente de dotaciones distintas de capital humano entre hombres y mujeres (hipótesis de capital humano), 2) la proveniente de la concentración de uno de los sexos en ciertas actividades y ocupaciones que podrían otorgar, de acuerdo con el grado de riesgo o peligrosidad de trabajo que las caracterice, compensaciones diferentes (hipótesis de segregación)<sup>15</sup> y 3) la proveniente de la discriminación en sí misma, que adquiere un carácter residual, en la medida que constituye la parte de la discriminación no explicada por las otras razones

#### 4.1.2 Método de Blinder-Oaxaca para medir la Discriminación Salarial

El modelo de la determinación de los salarios en capital humano se apoya en la ecuación desarrollada por Mincer (1974) para los datos individuales. En primer lugar se deben modelar los salarios de los hombres y mujeres por separado en función de su capital humano, para luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos: uno que representa las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la productividad del trabajo), y otro que indica una diferencia en el pago que hace el mercado por la posesión de dicha dotación (diferencias en el retorno o premio al capital humano). En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores (Oaxaca, R., 1973).

En la función minceriana el logaritmo del ingreso se determina por los productos de cada variable independiente y los parámetros ya que éstos se aproximan a la tasa de rentabilidad más el término de perturbación aleatoria  $\mu$ .

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \mu_i \dots \dots \dots (1)$$

---

<sup>15</sup> La segregación ocupacional, entendida la desigual distribución ocupacional entre hombres y mujeres, provoca la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones y la concentración en otras cuya valoración y cuyos salarios son inferiores a aquellos correspondientes a los hombres.



La connotación  $i$  se refiere al  $i$ -ésimo individuo,  $\ln y_i$  es el logaritmo natural del ingreso,  $s_i$  es el nivel de educación formal alcanzado en número de años de educación,  $x_i$  es la experiencia laboral del individuo medida  $x = t - s - 6$ , donde  $t$  es la edad del individuo,  $s$  son los años de escolaridad menos seis, ya que es la edad en la que el individuo ingresa a su vida escolarizada,  $x_i^2$  es el término cuadrático de la experiencia donde se captan los rendimientos decrecientes del capital humano y, finalmente  $\mu_i$ , es el término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal con media cero y varianza constante.

Para completar esta investigación es importante conocer si las diferencias salariales se deben a las dotaciones de capital humano o por efecto de la discriminación salarial por género en el mercado laboral de la región Sur de México.

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros se produce desde las funciones de ingreso mincerianas simples estimadas para ambos sexos, como se mencionó anteriormente, y la descomposición del diferencial de salarios con la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). La ausencia de discriminación supondría que las remuneraciones generadas por las dotaciones de capital humano deben ser idénticas para ambos grupos; de forma tal que las diferencias en las retribuciones sólo reflejen disparidades en las dotaciones de capital humano y, por lo tanto, en la productividad laboral, de no ser así, las desigualdades salariales podrían atribuirse a la discriminación por sexo.

Las ecuaciones salariales son estimadas de forma separada para hombres y mujeres y a partir de la regresión lineal, ésta pasa a través de las medias de las variables, por lo que las diferencias salariales por sexo se pueden expresar como:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m b_m - X'_f b_f \quad (2)$$

Donde  $\ln(w_m)$  y  $\ln(w_f)$  son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres ( $m$ ) y mujeres ( $f$ ).  $X_m$  y  $X_f$  son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres, respectivamente, y  $b_m$  y  $b_f$  son los coeficientes estimados.

Teniendo estos resultados, el logaritmo proporcional de ingresos se puede descomponer de dos formas:  $\Delta X' = X'_m - X'_f$ , y  $\Delta = b_m$  y  $b_f$ , por lo tanto la ecuación anterior puede escribirse de la siguiente manera:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = (X_m b_m - X_f)' B_m + X_f'(B_m - B_f) \quad (3)$$

El primer término es la parte de la disparidad del logaritmo de ingresos, debido a las diferencias (promedio) de las características entre hombres y mujeres, y el segundo término es la parte de la desigualdad asociado con la diferencia en las remuneraciones a las características, es decir, expresa la diversa estructura de salarios. En ausencia de discriminación, hombres y mujeres deberían de recibir salarios iguales para los mismos atributos de capital humano, entonces las discrepancias en ingresos deberían ser sólo por diferencias con las características, por tanto, el segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación, es decir, es la parte de la desigualdad de ingreso no asociada a las dotaciones de factores. Esto es, en esencia, el enfoque de Oaxaca y Blinder, tal como lo refiere (Neumark D. , 1988)

En forma general, esta investigación destaca las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias. Blinder y Oaxaca, en sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de más trabajo empírico, por ejemplo:

1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Teóricamente, la desigualdad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de tres fuentes:

a) De la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, (Becker, *The Economics of Discrimination*, 1971).

b) de la disparidad de ingresos entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación<sup>16</sup>, (Mincer & Polachek, 1974)

c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo, hipótesis de selección muestral.<sup>17</sup> (Heckman, 1979)

Para realizar este objetivo, primero analizaremos el comportamiento del diferencial salarial para México, un primer paso para el cálculo de la descomposición salarial es la estimación de las ecuaciones salariales por sexo y por año, donde se incorpora la educación por años de escolaridad, así como la experiencia y capacitación, que son consideradas las variables de capital humano, se analizará el comportamiento del diferencial con estas variables, y posteriormente se incluirán las variables que fueron establecidas como de condición social y cultural analizando el comportamiento del diferencial.

Un segundo paso es calcular el salario promedio por sexo, el cual se expresa como el logaritmo del salario mensual por hora trabajada, condicionado por la media de la distribución, para este caso se aplicó la metodología de Blinder-Oaxaca, utilizando el logaritmo natural de los ingresos laborales.  $\hat{\Delta}_f^m = \ln(\bar{Y}_m) - \ln(\bar{Y}_f) = \ln(\bar{Y}_m / \bar{Y}_f)$ , que multiplicamos por 100, con lo que nos expresa en qué proporción de los ingresos promedio de los hombres son mayores que el de las mujeres. A esta estimación se le aplicó el factor de expansión multiplicativo por horas laborales, con lo que permitió eliminar el sesgo por horas de trabajo dedicadas entre hombres y mujeres.

Para el análisis y especificación del modelo econométrico se manejaron algunas variables, tales como el género de las principales, para este concepto se considera la variable dicotómica sexo y se caracteriza por tomar el valor de uno en el caso de los hombres y de dos para las mujeres; se generó la variable ingresos por hora, que ayudo a solucionar la heterogeneidad de las horas de trabajo debido a que los trabajadores cumplen con diferentes jornadas laborales al mes, y por medio de esta variable fue objetivo el cálculo de la discriminación salarial; se creó la variable logaritmo natural del ingreso, con base en el ingreso por hora deflactado; se usó la variable escolaridad, ésta reporta los años cursados de educación formal; se definió la variable

---

<sup>16</sup> En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad

<sup>17</sup> Corrección del Sesgo de selección.

capacitación y experiencia, además de las 9 variables de condicionamiento social y cultural siendo éstas unas de las principales en la comprobación de hipótesis (*Discriminación por colocación*, que mide la proporción de mujeres que no están en un trabajo acorde a su escolaridad, *División sexual del trabajo* mide la proporción de personas que buscan trabajo porque no tienen tiempo de atender a su familia, *Discriminación por su aspecto físico* que mide la proporción de personas que fueron discriminadas por condiciones de su aspecto físico o rasgos de raza o color. *Discriminación por su edad*, *Discriminación estadística* (proporción de personas que perdieron su empleo por cuestiones relaciones con el género y responsabilidades familiares), *Discriminación por sexo proporción de personas que renunciaron a su empleo por cuestiones de cuidados familiares, embarazo o matrimonio*, *Discriminación por acoso a su persona*, *Responsabilidades familiares e Imposición familiar*, que medirán proporciones de la dificultad de entrar o permanecer en el mercado laboral por cuestiones de género)

Para el análisis de la descomposición de los diferenciales y los factores explicativos en cada uno de los componentes, los resultados se presentan por medio del programa STATA, donde se observa en la Imagen 4-1, los resultados realizando primero la descomposición salarial de Blinder Oaxaca, la es la descomposición con las variables únicamente de Capital Humano (Escaridad, capacitación y experiencia), la siguiente Imagen 4-1 es la descomposición incluyendo las variables que fueron descritas anteriormente como condición social y cultural. La descomposición arroja el salario promedio de los grupos 1 y 2, que son hombres y mujeres respectivamente, posteriormente se muestra el diferencial salarial resultado de la diferencia de los salarios promedios entre grupos, el signo positivo indica que el diferencial se presentó a favor de los hombres, el signo negativo muestra que el diferencial fue a favor de las mujeres. El diferencial salarial se descompone en dos: el factor explicativo que hace mención principalmente a las dotaciones, y el no explicado el cual es atribuible a la discriminación; cada uno de estos diferenciales se dividen a su vez en las variables que fueron consideradas explicativas tanto de capital humano como de condición social cultural, como se aprecia en las imágenes. Más adelante se explicara y analizara este diferencial.

Para el análisis de la descomposición de los diferenciales y los factores explicativos en cada uno de los componentes, los resultados se presentan por medio del STATA de la siguiente manera:

**Imagen 4-3. Descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, con variables de Capital Humano**

Descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, con variables de Capital Humano						
Inwage	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
<b>Differential</b>						
Prediction_1	3.115065	0.0039551	787.61	0	3.107313	3.122817
Prediction_2	3.039013	0.0054855	554	0	3.028261	3.049764
Difference	0.0760524	0.0067627	11.25	0	0.0627977	0.0893071
<b>Explained</b>						
escolaridad	-0.0466298	0.0028186	-16.54	0	-0.0521543	-0.0411054
experiencia	0.0090179	0.0009405	9.59	0	0.0071745	0.0108614
capacita	0.0006275	0.0001673	3.75	0	0.0002997	0.0009553
Total	-0.0369844	0.0029238	-12.65	0	-0.042715	-0.0312537
<b>Unexplained</b>						
escolaridad	-0.1070941	0.0157353	-6.81	0	-0.137935	-0.0762532
experiencia	-0.0754494	0.0059105	-12.77	0	-0.0870338	-0.0638651
capacita	-0.0007748	0.0008282	-0.94	0.349	-0.002398	0.0008484
_cons	0.2963551	0.016725	17.72	0	0.2635745	0.3291358
Total	0.1130367	0.0059959	18.85	0	0.1012848	0.1247886

**Imagen 4-2. Descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, con variables de Condición social y cultural**

Descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, con variables de Condición social y cultural.							
Inwage	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]	
<b>Differential</b>							
Prediction_1	3.115065	0.0039584	786.95	0	3.107307	3.122823	
Prediction_2	3.039013	0.0054845	554.11	0	3.028263	3.049762	
Difference	0.0760524	0.0067638	11.24	0	0.0627955	0.0893093	
<b>Explained</b>							
escolaridad	-0.0482273	0.0029108	-16.57	0	-0.0539323	-0.0425223	
experiencia	-0.0004306	0.000946	-0.46	0.649	-0.0022847	0.0014235	
capacita	0.0001288	0.0001218	1.06	0.29	-0.0001099	0.0003674	
edad	-0.002139	0.0009376	-2.28	0.023	-0.0039768	-0.0003013	
dis_p8b_5	0.0001083	0.0000775	1.4	0.162	-0.0000435	0.0002602	
dis_p8b_7	0.0000362	0.0000414	0.87	0.382	-0.0000449	0.0001172	
dis_p9c_6	-7.53E-06	8.74E-06	-0.86	0.389	-0.0000247	9.59E-06	
dis_p9c_7	-0.0000402	0.0000685	-0.59	0.558	-0.0001745	0.0000942	
dis_p9c_9	0.0011352	0.0002683	4.23	0	0.0006093	0.0016612	
dis_p9d_7	0.00019	0.0001386	1.37	0.17	-0.0000817	0.0004618	
dis_p9d_8	3.78E-06	0.0000308	0.12	0.902	-0.0000565	0.0000641	
dis_p9d_9	0.0124375	0.0047524	2.62	0.009	0.0031229	0.0217521	
dis_p9e_11	0.0001344	0.0002606	0.52	0.606	-0.0003764	0.0006452	
dis_p9e_12	0.0000875	0.0000633	1.38	0.167	-0.0000366	0.0002116	
Total	-0.036583	0.0056116	-6.52	0	-0.0475816	-0.0255845	
<b>Unexplained</b>							
escolaridad	-0.1276961	0.0163177	-7.83	0	-0.1596783	-0.0957138	
experiencia	-0.0794213	0.0068458	-11.6	0	-0.0928389	-0.0660037	
capacita	-0.0003822	0.0008354	-0.46	0.647	-0.0020196	0.0012553	
edad	0.0578116	0.0236608	2.44	0.015	0.011437	0.1041862	
dis_p8b_5	-0.0549375	0.1301714	-0.42	0.673	-0.3100706	0.2001956	
dis_p8b_7	-0.6580815	0.1747975	-3.76	0	-1.000681	-0.3154822	
dis_p9c_6	-0.4033277	0.3936562	-1.02	0.306	-1.174885	0.3682301	
dis_p9c_7	-0.0883654	0.2070083	-0.43	0.669	-0.4940972	0.3173664	
dis_p9c_9	-1.510213	0.0838048	-18.02	0	-1.674469	-1.345958	
dis_p9d_7	-0.1243666	0.1237851	-1	0.315	-0.3669827	0.1182495	
dis_p9d_8	-0.0052231	0.0594886	-0.09	0.93	-0.1218195	0.1113734	
dis_p9d_9	-0.2621046	0.1334332	-1.96	0.049	-0.5236307	-0.0005784	
dis_p9e_11	-0.1278538	0.3209768	-0.4	0.69	-0.7569614	0.5012538	
dis_p9e_12	-0.9232554	0.3593405	-2.57	0.01	-1.627555	-0.2189557	
_cons	4.420052	0.7228707	6.11	0	3.003241	5.836863	
Total	0.1126354	0.0078098	14.42	0	0.0973284	0.1279424	

Por ultimo para presentar un análisis más completo se formó la variable tam-loc que es el número de habitantes por localidad y se creó de manera dicotómica dando el valor de 1 a los individuos pertenecientes a localidades con más de 15 000 habitantes y de 0 a los que corresponden a localidades hasta 14 999 habitantes. Esto con el objetivo de poder realizar la clasificación de personas que viven en zonas rurales y urbanas de la república mexicana, y aplicar la metodología de Blinder-Oaxaca para tener información mas amplia del comportamiento de los salarios.

## 4.2 Análisis de la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca en México y la Región Sur

El estudio de los diferenciales salariales y la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido de gran interés en diversos países como Estados Unidos, España y Latino América, las investigaciones hasta el momento han llegado a la conclusión que si bien es cierto las dotaciones y cualificaciones en capital humano son determinantes en la diferencia salarial, no son los únicos factores que pueden estar determinando este diferencial. Por lo que se ha constatado que el diferencial no obedece únicamente a las diferencias que hombres y mujeres presentan en sus dotaciones de características productivas observables y que es mayor para las mujeres más cualificadas Gardeazábal y Ugidos (2005) que pudieran estar sufriendo el efecto “techo de cristal”<sup>18</sup> y con esto incrementando la desigualdad salarial.

Estas mismas investigaciones muestran también que otro rasgo destacado de la discriminación salarial por razón de sexo en el mercado de trabajo es su asociación con un fenómeno de segregación laboral de las mujeres por prejuicios directamente relacionados con el sexo. Es decir, en la práctica, éstas tienden a estar empleadas en mayor medida en ocupaciones y establecimientos que pagan salarios comparativamente bajos a trabajadores con las mismas características productivas, de modo que una porción significativa del diferencial salarial por razón de sexo podría deberse a su segregación en segmentos del mercado de trabajo mal remunerados, o a las condiciones sociales y culturales del mercado de trabajo.

A nivel nacional la brecha salarial entre hombres y mujeres ha existido y seguirá existiendo, sufre modificaciones dependiendo de la región y características de la misma a estudiar, las condiciones del mercado laboral también juegan un papel muy importante, además de factores inobservables que están afectando la desigualdad y aumentando la discriminación.

Con la finalidad de determinar la magnitud de las diferencias salariales y la proporción de estas desigualdades no asociadas a las características de los grupos, mismas que pueden considerarse como discriminación salarial se procede a aplicar la metodología de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder que fue explicada previamente, primero se aplicará a nivel Nacional para conocer la tendencia de la brecha salarial y conocer la tendencia de esta durante el periodo analizado, posteriormente se aplicara para los estados de la región Sur como son: Chiapas, Guerrero y Oaxaca y por ultimo a las ciudades auto representadas que son: Tuxtla

---

<sup>18</sup>Este término es usado por los investigadores en género y se refiere a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.

Gutiérrez, Acapulco y la Ciudad de Oaxaca. La región sur fue elegida para este estudio por ser la que históricamente ha presentado mayor desigualdad tanto salarial como social, y el grado de discriminación ha sido el más alto registrado, en varias investigaciones.

Primero se aplicó la metodología de descomposición salarial a nivel nacional con las variables de capital humano únicamente (escolaridad, experiencia y capacitación) que son las consideradas por Becker, se analizó los resultados y posteriormente se incluyen en la descomposición las variables descritas con anterioridad que son las de condición social y cultural, para medir la influencia de estas variables en los diferenciales salariales, y la magnitud de la discriminación salarial.

#### 4.2.1 Descomposición salarial a nivel nacional

##### *Descomposición con variables de Capital Humano*

En la descomposición de Blinder-Oaxaca, primero se considera los salarios promedios tanto para hombres y mujeres, la evaluación se hizo por las diferencias en dotaciones en capital humano, y con esto evaluar cuál es la influencia de estas variables en la explicación salarial. La consideración es de dos grupos a evaluar, el grupo uno son los hombres y sus salarios, y el grupo 2 son las mujeres y sus salarios. La primera parte de la metodología como se describió anteriormente realiza la estimación de las ecuaciones tanto para hombres como para mujeres, determina sus salarios promedios así como cada uno de los estimadores de la ecuación, posteriormente realiza la diferencia entre los salarios estimados, y explica esta diferencia a través de las dotaciones en capital humano, lo que indicaría, que en ausencia de discriminación la estructura salarial de hombres tendría que ser igual a la de las mujeres, por lo que la diferencia en dotaciones tendría que ser igual a cero. Cuando la discriminación se hace presente, es porque la parte del diferencial que explicaría las diferencias en dotación humano, no explica al 100 el diferencial y las características inobservables serían las que estarían explicando la mayor parte del diferencial. Un signo positivo (+) en el diferencial no explicado indicaría que existe discriminación salarial por género.

Ahora bien, los resultados de las estimaciones salariales a nivel nacional indican que los coeficientes presentan en lo general el signo esperado y en la mayoría de los casos son significativos, sin embargo existe bastante heterogeneidad en la región que se analizará con detenimiento más adelante. Como se mencionó anteriormente al aplicar la descomposición de

Blinder –Oaxaca en el promedio de los salarios de hombres y mujeres en México, se obtiene las ecuaciones salariales que arrojan, los salarios promedios de los dos grupos y que se ven reflejados en las primeras dos filas de la tabla 4-1, teniendo el registro del comportamiento del 2005 al 2015, la (fila 3) presenta el diferencial salarial registrado durante todo el periodo cuando se consideran únicamente las dotaciones de capital humano, donde se aprecia una diferencia salarial entre ambos sexos a favor del hombre en todo el periodo analizado (fila 3), la cual oscila entre el 7.0 % y el 11%, alcanzando su máximo valor para el año 2005 con un 11% de diferencia salarial, a favor de los hombres, y esta diferencia es estadísticamente significativa, por lo que estaríamos diciendo que las mujeres para todo el periodo analizado ganaron en promedio 7.3 % menos que los hombres.

**Tabla 4-1. Descomposición del diferencial de los ingresos salariales por sexo en México. 2005-2015**

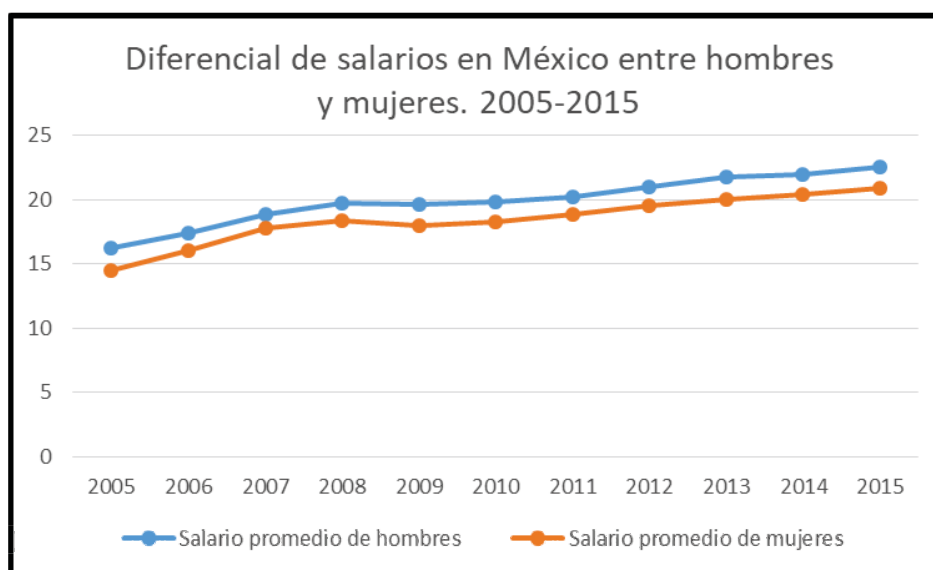
Descomposición del diferencial de salarios en México, con variables de capital humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	16.2144	17.3857	18.83259	19.71786	19.61193	19.79915	20.22147	20.9306	21.73494	21.93433	22.534895
Salario promedio de mujeres	14.51636	16.05416	17.76159	18.38744	17.96735	18.272898	18.83336	19.51306	20.03971	20.38821	20.88462
Diferencia Salarial	0.110624	0.079681	0.058551	0.069857	0.087583	0.08022	0.071115	0.070128	0.081205	0.073097	0.0760524
Diferencial explicado (Capital humano)	-0.03515	-0.04575	-0.06186	-0.05292	-0.044128	-0.031741	-0.032274	-0.0319	-0.0311	-0.03737	-0.0369844
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.145771	0.125433	0.120415	0.122779	0.131711	0.1119612	0.103389	0.102031	0.112308	0.11047	0.1130367

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Ahora bien, la diferencia salarial como se mencionó antes se divide en dos partes: *la parte explicada del diferencial* (fila 4) que corresponde a las diferencias en dotación de capital humano, y son todos los atributos asociados a las características observables como son: escolaridad, experiencia, capacitación; y *la parte no explicada* (fila 5) que son los atributos no observables como es la parte atribuible a la discriminación existente, pues refleja una diferencia en la compensación de las variables de capital humano en el mercado laboral según género, revelada por las diferencias en los coeficientes estimados. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor de discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor.



**Gráfico 4-1. Tendencia del diferencial salarial entre hombres y mujeres en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Por lo tanto, aun cuando el diferencial salarial entre hombres y mujeres no es aparentemente muy grande, es estadísticamente significativa, y esta brecha salarial fue en promedio para todo el periodo de 10% a favor de los hombres, como se observa en el gráfico 4-1.

La proporción de la brecha salarial no explicada que contiene a la discriminación, la podemos observar en la Tabla 4-2, para los años del 2005 al 2015, existe discriminación en contra de la mujer a nivel nacional en México, porque los coeficientes encontrados a lo largo del periodo tienen el signo esperado (+) y son estadísticamente significativos, por lo que el porcentaje de discriminación para el 2005 era de 14.56% y para el 2015 fue de 12%, esto indica que durante estos 11 años, a pesar de los esfuerzos realizados para lograr que la mujer tenga igualdad en las condiciones laborales y salariales con respecto al hombre, sigue existiendo un diferencial, que podría estar explicado en su mayoría por la discriminación salarial en contra de la mujer, simplemente por el hecho de ser mujer y no por su inversión o dotaciones en capital humano.

La tabla 4-2, muestra a detalle los coeficientes del diferencial en términos de su parte explicada donde se puede observar que el signo es negativo para todos los años, lo cual indica que las mujeres contaron con un mayor retorno a la escolaridad, este mismo comportamiento se da al interior de la proporción no explicada, las mujeres tuvieron mayor escolaridad, sin embargo su remuneración fue menor. En cuanto a la experiencia y capacitación para ambos sexos, podemos

observar que los hombres presentaron aproximadamente un año más de experiencia que las mujeres en promedio, y de capacitación, las mujeres invirtieron más en capacitación aproximadamente como un 20% a diferencia de los hombres. Por lo que a nivel nacional podríamos concluir que existe una diferencia salarial marcada en contra de las mujeres, y la gran parte de esta diferencia está ligada a la discriminación salarial por sexo, ya que a pesar que las mujeres tienen mayor escolaridad y capacitación que la de un hombre, su salario viene siendo menor sin justificación aparente más que por el simple hecho de conductas discriminatorias en contra de la mujer.

**Tabla 4-2. Diferencial salarial Explicado y No Explicado en México**

Diferencial salarial Explicado y No Explicado en México											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Explicada</b>											
Escolaridad	-0.05202	-0.052	-0.0511	-0.04261	-0.0513	-0.04344	-0.04276	-0.04544	-0.04333	-0.04906	-0.04718
Experiencia	0.007948	0.00795	0.00787	0.005754	0.00545	0.005892	0.005059	0.004302	0.00409	0.003284	0.00269
Capacitación	0.001682	0.00168	2.04E-03	0.001606	0.00087	0.000924	0.000408	0.000425	0.00034	0.000374	0.00034
<b>No Explicada</b>											
Escolaridad	-0.10831	-0.1083	-0.1114	-0.08768	-0.1247	-0.11803	-0.11755	-0.11875	-0.1245	-0.1126	-0.12748
Experiencia	-0.03682	-0.0368	-0.0088	-0.02958	-0.0046	-0.00945	0.002206	0.039571	0.01301	-0.0037	-0.00122
Capacitación	-0.0032	-0.0032	-0.0021	-0.00356	-0.003	-0.00136	-0.00094	1.96E-05	-0.00026	5.41E-05	0.00021

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

A partir de lo anterior se puede afirmar que aun cuando el diferencial salarial total por sexo se mantiene relativamente estable, alrededor de 10%, la participación de la discriminación dentro del diferencial sí aumentó; por lo tanto, se puede decir que durante el periodo 2005-2015, en el mercado laboral de México se encontró discriminación salarial en contra de las mujeres que laboran en actividades remuneradas, y que de acuerdo con las estimaciones realizadas a partir de la metodología Blinder-Oaxaca, el nivel de discriminación salarial absoluta es de aproximadamente 12 por ciento en toda la región estudiada.

#### *Descomposición salarial incluyendo variables de condición social y cultural*

El estudio de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, no queda supeditado únicamente en las diferencias en dotación de capital humano como la escolaridad, la experiencia o la capacitación, sino también a otros factores inobservables como lo son los sociales y culturales

que han intervenido constantemente en el mercado de trabajo y que acentúan la desigualdad e incrementan la discriminación que la mujer puede sufrir. La educación, la experiencia y la capacitación deberían ser los únicos factores explicativos del diferencial salarial entre individuos, según la teoría de capital humano. Sin embargo diversos estudios han puesto de manifiesto que esto no es así, por lo que aparte de las dotaciones en capital humano es importante conocer los factores que podrían estar intensificando la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la región sur.

Sobre este sentido, se incluyen algunas variables que podrían medir algunos factores sociales y culturales que estarían influyendo en la desigualdad en México, y estos tendrían que ver principalmente con la falta de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. Por lo tanto, los condicionamientos sociales tales como la forma en que la mujer es vista por el empleador en el mercado laboral, los trabajos no acordes a sus cualificaciones en capital humano, el aspecto físico o la edad pudieran influir tanto en el salario como en las promociones laborales, el contexto social donde se mueve también en ocasiones es un determinante, la parte de condición cultural desde la división sexual del trabajo y los roles familiares, las condiciones propias del sexo(embarazo), así como las oportunidades laborales que deben de sacrificar por el simple hecho de ser mujer, todos y cada uno de estos factores pueden estar interviniendo en los salarios tanto de hombres como mujeres, y por ende en muchas ocasiones están afectando que por estas condiciones sociales y culturales la mujer reciba un salario menor al hombre, sin tener en cuenta su preparación, la experiencia o capacitación. El diferencial salarial por sexo, con énfasis en el componente atribuido a la discriminación, fue estudiado por Camargo y Serrano (1983), el cual prestaremos el debido interés a analizar.

Por lo tanto, en esta parte fueron estimadas ecuaciones de salarios para hombres y mujeres en para México tomando en consideración, además de los años de estudio, la experiencia y capacitación, es decir todas las variables de capital humano, también las variables de condicionamiento social y cultural descritas anteriormente, las cuales pueden estar influyendo en los diferenciales salariales.

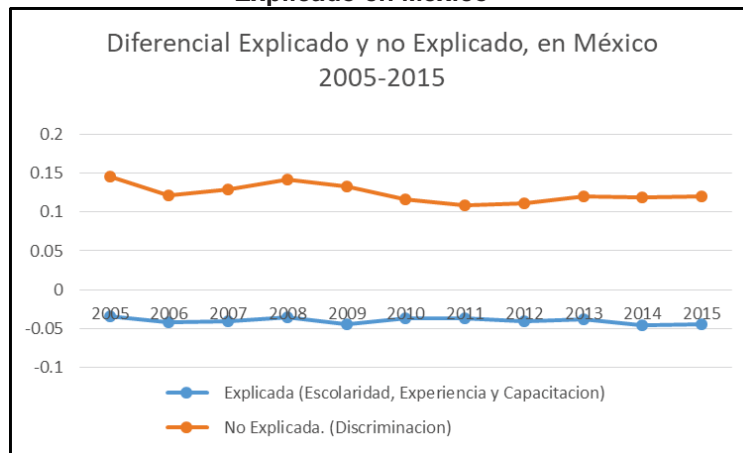
**Tabla 4-3.Descomposición de los salarios en México, entre hombres y mujeres con condiciones sociales y culturales**

Descomposición del diferencial de salarios en México, con variables de condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	16.2144	17.3857	18.83259	19.71786	19.61193	19.79915	20.22147	20.9306	21.73494	21.93433	22.534895
Salario promedio de mujeres	14.51636	16.05416	17.76159	18.38744	17.96735	18.272898	18.83336	19.51306	20.03971	20.38821	20.88462
Diferencia Salarial	0.110624	0.079681	0.068551	0.069857	0.087583	0.08022	0.071115	0.070128	0.081205	0.073097	0.0760524
Diferencial explicado (CH, social y cultural)	-0.04655	-0.04521	-0.0692	-0.06029	-0.048429	-0.03998	-0.039139	-0.04876	-0.0391	-0.06185	-0.036583
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.157174	0.124891	0.127751	0.130147	0.136012	0.1202	0.110254	0.118888	0.120305	0.134947	0.1126354

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En la tabla 4-3, se presenta la descomposición de Blinder–Oaxaca incluyendo las variables de condición social y cultural, variables que fueron tomadas de información que nos proporciona la ENOE, de las condiciones laborales de los individuos; por lo que, analizando la estructura salarial se puede observar que el salario promedio de hombres y mujeres a nivel nacional, se registró desde \$16.21 pesos por hora trabajada en promedio para hombres, hasta \$14.51 para mujeres en el 2005, y sufrió un incremento durante los 11 años, sin que este incremento sea considerable y satisfactorio. Sin embargo, comparando los valores registrados en esta parte de la descomposición, es que el salario promedio de los hombres es mayor al de las mujeres y no sufre modificación que cuando trabajamos únicamente con capital humano como se observa en la fila 1 y fila 2. Siguiendo con la revisión de la tabla vemos que el diferencial salarial mostrado en la fila 3, es de la misma dimensión que con las variables de capital humano, y este diferencial es constante durante todo el periodo analizado y se encontró a favor de los hombres, y fue constante con el de capital humano, con valores del 11% al 7%. En el gráfico 4-2, vemos el comportamiento del diferencial explicado y no explicado. La mayor parte del diferencial salarial esta determinada por la parte no explicada que es asociada a la discriminación, y esta parte se intensifica más cuando las variables de condición social y cultural son incluidas en la descomposición salarial.

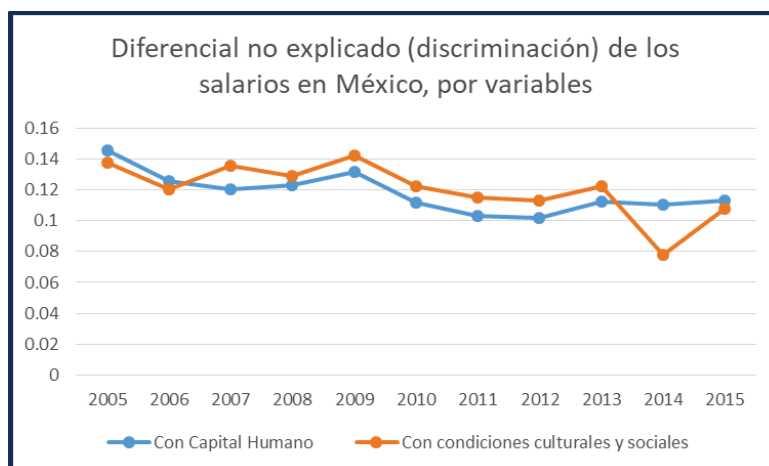
**Gráfico 4-2. Comportamiento del Diferencial Explicado y No Explicado en México**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Ahora bien en cuanto al factor explicativo y el no explicativo que son los atributos observables y los no observables de la distribución, se puede ver en la tabla 4-4, que el diferencial no explicado aumento en comparación con lo presentado por capital humano. La importancia de esta parte del análisis es que se puede observar que las variables de condición social y cultural, lograron una modificación en el diferencial no explicado, y por ende el explicado, en el primero aumentando su proporción y en el último disminuyendo.

**Gráfico 4-3. Comparación de los diferenciales no explicados de los salarios en México, por variables**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Estos resultados nos dan evidencia que existen otros factores interviniendo en los diferenciales salariales y que hacen que la parte atribuible a la discriminación crezca, como se observa en el gráfico 4-3, donde se ve como durante los 11 años la el diferencial no explicado fue mayor con características de condición social y cultural, que cuando no se toman en cuenta.

A nivel nacional entonces el diferencial salarial no sufre modificaciones en cuanto a signo y valores, sin embargo las partes del diferencial explicado y la no explicada si se modifica, para la descomposición salarial con variables de condicionamiento social y cultural, y se incrementa para casi todo el periodo observado, lo que indica que estas variables pueden estar interviniendo de una manera indirecta y no perceptible claramente en la discriminación salarial de genero a nivel nacional. Ya que del total del diferencial entre hombres y mujeres más del 80% está explicado por las características no observables y que son atribuibles a la discriminación, esta información es consistente con la en contra con otros trabajos acerca de la discriminación salarial a nivel nacional. Por lo que entonces estas variables pueden ser significativas en la desigualdad a nivel nacional. El mercado laboral tiene características muy específicas dependiendo del lugar donde se encuentren los empleos, por lo mismo existen varias características no observables influyendo en los diferenciales salariales, y en esta investigación centramos estas características en condiciones sociales a los que el individuo se enfrenta en el mercado laboral, los contactos laborales, y las condiciones culturales, que son las que tienen que ver con el contexto cultural y familiar del individuo, y todas ellas confluyen en el ingreso y permanencia dentro del mercado laboral de los individuos, y por ende en los salarios que cada uno obtiene.

#### *Descomposición salarial por tipo de zonas.*

El análisis de la descomposición salarial entre hombres y mujeres, se llevó a cabo con otra clasificación que mostro resultados muy interesantes en cada una de las regiones que se analizó. Al aplicar la metodología de Blinder-Oaxaca con la consideración de localidades con 2500 habitantes o menos, para considerarlas zonas rurales, y para localidades con más de 2500 habitantes las consideramos zonas urbanas, esto es un tipo de clasificación que la ENOE, permite generar. Se consideró utilizar la clasificación de zonas rural y urbana, por las características del mercado laboral en cada región, los tipos de trabajos que en estas se gestan, y las condiciones sociales y culturales que se pueden dar en particular.

Por lo que la tabla 4-4, muestra la descomposición aplicando la metodología de Blinder-Oaxaca para localidades en **zonas rurales** a nivel nacional, los resultados arrojados son interesantes de principio, como primer diferencia es que el salario promedio de los hombres y de las mujeres disminuyo considerablemente con respecto a la media nacional, tanto para hombres como para mujeres en aproximadamente un 18%, en lo que el salario promedio de hombres y mujeres disminuyo, la diferencia salarial se hizo mayor durante todo el periodo analizado aumento con respecto de la media nacional llegando a alcanzar valores para el 2005 de 18% a favor de los

**Tabla 4-4. Descomposición del diferencial de los salarios en México con variables de condición social y cultural, en la zona rural**

Descomposición del diferencial de salarios en México, zona rural con variables de condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	9.751538	10.04036	11.94473	12.52549	13.28766	13.660289	14.5192	14.5192	14.80584	15.63464	16.361991
Salario promedio de mujeres	8.094	9.036401	10.9498	11.41128	11.76709	12.520296	13.26276	13.26276	13.58094	14.20006	14.354407
Diferencia Salarial	0.186301	0.105352	0.086969	0.093165	0.121529	0.0871428	0.090512	0.090512	0.086355	0.096243	0.130904
Diferencial explicado (Variables sociales y culturales)	-0.11586	-0.15219	-0.10725	-0.10642	-0.071689	-0.073731	-0.07937	-0.07937	-0.08833	-0.05903	-0.065253
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.302166	0.257539	0.194215	0.199582	0.193218	0.1608735	0.169885	0.169885	0.174683	0.155268	0.1961567

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

hombres, disminuyendo paulatinamente durante todo el periodo, sin embargo en el 2015 termino con un 13% del diferencial a favor de los hombres.

Analizando ahora las filas (3) y (4), diferencial explicado y no explicado, se encontró que el diferencial no explicado se incrementó considerablemente en un 50% del mostrado en la media nacional, lo que puede indicar que las dotaciones de capital humano, no son suficientes para explicar este diferencial, y las variables de condición social y cultural podrían estar formando parte esencial de los valores de este diferencial. Lo que podría indicar que las mujeres en las zonas rurales a nivel nacional estén sufriendo más discriminación aparente, que las ubicadas en otras zonas geográficas, y esta podría darse por las condiciones de los trabajos y del mercado laboral, además de las oportunidades que estas puedan tener en comparación con los hombres. En cuanto al diferencial explicado también aumento pero con signo negativo, el cual indica que las mujeres están con mayores características explicativas en cuanto a ese diferencial. Por lo que el diferencial a favor de los hombres no se logra explicar por la parte no explicada. Ya que los



valores alcanzados de la parte no explicada, sobrepasan a los valores del diferencial salarial total. La escolaridad y la experiencia siguen teniendo menor rendimiento para las mujeres que para los hombres. A nivel nacional las variables de condición social y cultural, registran en la diferencia no explicada variables como las que representan a las mujeres que no están de acorde a su escolaridad y experiencia en un trabajo, por lo que andan en búsqueda de un trabajo, muestra también la intervención de mujeres que sufrieron acoso, y conflictos con su jefe, tuvieron que dejar su empleo. Las variables de condición social y cultural, también tienen registro de valores para los hombres, sin embargo los valores son más altos para las mujeres, en todo el periodo analizado.

Ahora bien, llevando este mismo análisis a las **zonas urbanas** de la república mexicana, podemos encontrar algunas diferencias en cuanto a la zona rural, como se observa en la tabla 4-5, la diferencia salarial sigue siendo a favor de los hombres, el salario promedio para hombres y mujeres se incrementó en un 8% con respecto a la media nacional, y con respecto al salario en las zonas rurales en un 26%, es decir el salario en las zonas urbanas es mayor que en cualquiera de las zonas analizadas, la diferencia salarial se incrementó con respecto a la media nacional, y en cuanto la parte no explicada del diferencial, es menor que al registrado en la zona rural. Sin embargo sigue teniendo el signo esperado.

**Tabla 4-5..Descomposición del diferencial de los salarios en México con variables de condición social y cultural, en la zona urbana**

Descomposición del diferencial de salarios en México, zona urbana con variables de condición social y cultural											
Años	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	18.26185	19.66696	21.29263	22.20446	21.88731	21.900358	22.33283	23.02526	24.03269	24.06107	24.658829
Salario promedio de mujeres	15.87164	17.41493	18.92391	19.80683	19.19255	19.570415	20.14596	20.77057	21.43511	21.77109	22.401793
Diferencia Salarial	0.14028	0.121612	0.117935	0.114266	0.131385	0.1124834	0.103054	0.103055	0.114385	0.100013	0.0959935
Diferencial explicado (Variables sociales y culturales)	0.002549	0.001207	-0.01757	-0.015	-0.01098	-0.009746	-0.01225	-0.00998	-0.00788	-0.02207	-0.0117854
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.137731	0.120406	0.135503	0.129262	0.142366	0.122229	0.115304	0.113036	0.122269	0.07794	0.1077789

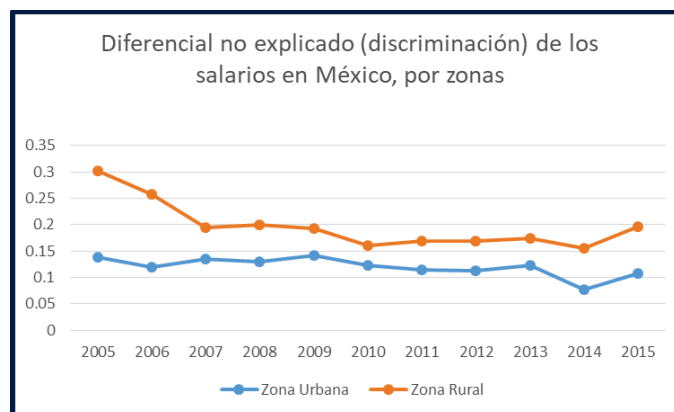
Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La parte que tiene las características no observables del diferencial es mayor en la zona urbana que en la media nacional, es decir en las zonas urbanas también se intensifica la parte del diferencial atribuible a la discriminación. Las variables que están teniendo registro en la parte de la diferencia no explicada son: la escolaridad, la capacitación, ya que las mujeres registraron un rendimiento menor por la escolaridad y la capacitación, es decir el capital humano adquirido no fue redituable al mismo nivel de los hombres. Las variables de condición social que presentan



influencia en los salarios de las características inobservables (entre los que se encuentran las dotaciones de habilidad inobservables y la discriminación) son discriminación por colocación (la aceptación de trabajos que no están de acuerdo a las dotaciones de capital humano, por edad (fueron separados de su trabajo por cuestiones de edad mayores o menores), por acoso o falta a su persona (renuncia por ser acoso o falta de respeto a la persona), y las variables de condición cultural fueron: discriminación por sexo, es decir existió influencia en la desigualdad salarial por la influencia de que las mujeres debieron renunciar a un empleo por embarazo, matrimonio o responsabilidades familiares. Por lo que la influencia de estas variables pudiera estar generando desigualdad en rendimientos salariales entre hombres y mujeres. Por lo que en el gráfico 4-4, se puede observar el comportamiento del diferencial no explicado por zonas, es decir la zona rural y urbana, y se ve como la discriminación en contra de la mujer a nivel nacional es mucho mayor en la zona rural que en la zona urbana.

**Gráfico 4-4. Diferencial no explicado (discriminación) de los salarios en México por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

#### 4.2.2 Análisis de la descomposición Salarial Regional. Región Sur

En la actualidad, la ocupación femenina en el país está marcada por una doble tendencia en la que, por una parte, se presenta una mayor inserción de las mujeres en el mercado del trabajo, mayor inversión en capital humano, pero por otra, se consolidan profundas brechas salariales y bajas cuotas de participación en puestos de alta dirección.

Esta es una realidad que, en todo caso, no es exclusiva de nuestro país. De acuerdo a los reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las diferencias salariales a nivel mundial alcanzan, en promedio, un 15.6 por ciento. Mientras en Europa éstas llegan al 17 por ciento, en Latinoamérica el salario promedio por hora trabajada de las mujeres es 91 por ciento menor al de los hombres. En este escenario, la OIT estima que una empleada debe trabajar un mes y 22 días más en un año para equiparar sus ingresos con los de sus pares masculinos.

Expertos de distintas áreas coincidieron en que las brechas salariales entre hombres y mujeres, que pueden alcanzar hasta un 30 por ciento de diferencia, *están basadas en prejuicios y creencias arraigadas socioculturalmente*, más que en indicadores económicos duros, que confirman que los mayores costos de contratar a una mujer son sólo un mito.

Por lo que se procedió a aplicar la metodología de Blinder-Oaxaca en la región sur de México para conocer el comportamiento de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, y conocer el rendimiento del capital humano y las variables que pueden estar influyendo en la desigualdad salarial en esta región.

Los resultados de las ecuaciones salariales permiten establecer que las diferencias de salario en la región Sur, no sólo están asociadas con desigualdades en los rendimientos educativos, capacitación o experiencia, sino también en lo relativo al nivel de remuneraciones iniciales, asimismo, se expresan diferencias importantes por sexo al interior de la región, como lo presentado a nivel nacional, además de ciertos factores sociales y culturales que pueden estar influyendo en la determinación de los salarios. A partir de las estimaciones se procedió a analizar los diferenciales y se encontraron dos elementos: primero, la parte de la desigualdad de ingresos asociada con las variables de capital humano, que determinan la parte del *diferencial explicado*, y *segundo la parte* no asociada con las características del capital humano, es decir, la proporción del *diferencial no explicado* y vinculado con la discriminación, donde podrían converger muchos factores intensificando la discriminación. En toda la región la diferencia no explicada es la que prevalece y es el responsable de la mayor proporción del diferencial en toda la región.

Después de hacer el análisis a nivel nacional, y ver el comportamiento de los diferenciales salariales, con las diferentes características, se trabajó la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca aplicada a la región Sur de México, se realizó primero el análisis por estados (Chiapas, Guerrero y Oaxaca) y posteriormente por ciudades auto representadas, (Tuxtla Gutiérrez, Acapulco y Oaxaca) que son las consideradas por la ENOE.

## ESTADO DE CHIAPAS Y SU DESCOMPOSICIÓN SALARIAL

Chiapas es uno de los estados con más rezago educativo a nivel nacional, en todos los niveles educativos, y también tiene los primeros lugares de marginación y pobreza, durante años su desarrollo económico se ha visto estancado y ha sido disfrazado por programas sociales que en lugar de dar un impulso al bienestar de los chiapanecos, han servido nada más como una forma de disfrazar la situación que vive el estado. La desigualdad entre hombres y mujeres se da en todos los ámbitos sociales, culturales y económicos, y muchas veces esta desigualdad termina transformándose en discriminación directa en contra de la mujer.

Las mujeres en este estado principalmente, han incrementado su nivel de estudio comparado con los hombres chiapanecos, y en muchas ocasiones ha sido con la intención de mitigar esa desigualdad que se ha perpetrado por años. Sin embargo es importante tener en consideración lo siguiente: no es lo mismo ser una mujer en una zona rural que urbana, no es lo mismo ser una mujer en el centro de la república mexicana, a ser mujer en Chiapas, y no es lo mismo tener niveles altos de instrucción en el norte que en el sureste.

Ahora bien, bajo este contexto se realizó el análisis regional el cual mostro datos interesantes del comportamiento de los salarios entre hombres y mujeres en este estado, de primera instancia mostro un salario superior de las mujeres en comparación de los hombres, a nivel estatal, pero cuando se analiza por ciudades o por regiones en el estado, los resultados cambian de manera muy interesante.

Por lo que para el *Estado de Chiapas*, aplicando la misma descomposición salarial, se observó un fenómeno muy peculiar, ya que al estudiar la brecha salarial entre hombres y mujeres durante los años analizados pudimos encontrar que existe efectivamente un diferencial salarial pero en este caso a favor de las mujeres como podemos observar en la tabla 4-6, es decir las mujeres se encuentran ganando un porcentaje más que los hombres, sin embargo esta diferencia en las remuneraciones podría deberse en primer lugar a la inversión en Capital Humano que tienen las mujeres, es decir las mujeres cuentan con mayor grado de escolaridad y por ende su salario es mayor al de las personas que tienen una menor inversión como es el caso de los hombres.

Para el análisis en el estado de Chiapas, primero analizaremos la aplicación de la metodología de Blinder-Oaxaca con solo las variables de Capital humano, y posteriormente se incluyó las

variables de condición social y cultural, y se compararon los resultados entre sí, para conocer la influencia de las condiciones sociales y culturales en esta región.

### Descomposición salarial en Chiapas, con Capital humano.

La primera parte del análisis en el estado de Chiapas, es con la descomposición salarial únicamente con las variables de capital humano, como son: escolaridad, capacitación y experiencia, sin tomar en cuenta cualquier otra variable. Como primer punto se encontró que el salario por hora tanto de hombres y mujeres es mucho menor a la media nacional en un 13% aproximadamente, durante todo el periodo los salarios sufrieron incremento, pero para el 2015 en Chiapas, el salario no alcanzó ni la media nacional registrada en el 2005. Lo que nos muestra que el estado de Chiapas es una de las regiones con más bajo niveles de salario a nivel nacional. Y que con el paso del tiempo, no logra tener un desarrollo estable. Analizando el diferencial salarial entre hombres y mujeres, se puede observar que tiene un signo negativo, lo cual nos indica que es mayor la diferencia a favor de las mujeres. Y esta característica es estadísticamente significativa durante todo el periodo y se incrementó con el paso de los años, como se observa en la tabla 4-6.

**Tabla 4-6. Descomposición del diferencial de los salarios en el edo. de Chiapas, con variables de Capital humano**

Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, con variables de Capital Humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	7.45775	7.69219	8.379297	9.0668146	10.09278	10.252853	10.59891	11.64822	11.645991	11.91426	11.86755
Salario promedio de mujeres	7.79147	8.97148	10.37424	11.620642	11.6607	11.637877	11.9847	13.0664	13.6503751	14.33444	14.79001
Diferencia Salarial	-0.04377	-0.15385	-0.213562	-0.2481613	-0.144404	-0.126709	-0.122881	-0.114891	-0.1588049	-0.18493	-0.22014
Diferencial explicado (Capital humano)	-0.14075	-0.16089	-0.208785	-0.2119185	-0.160374	-0.131725	-0.103563	-0.1151	-0.1235897	-0.092054	-0.13572
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.09698	0.00704	-0.004777	-0.0362428	0.015969	0.0050159	-0.019318	0.00021	-0.0352152	-0.092875	-0.08443

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Ahora bien, observando la brecha salarial más a fondo encontramos que: para el caso del estado de Chiapas la proporción explicada del diferencial presenta un signo negativo lo que mostro que el rendimiento a la educación es mayor para las mujeres. Es decir, la educación, la experiencia y capacitación explican principalmente el diferencial entre hombres y mujeres en Chiapas. Cuando se estudia el diferencial en si mismo, al analizar la parte explicada y la no explicada encontramos que factor no explicado es mucho mayor que el explicado, por lo que se podría mostrar que las características no observables afectan más a las mujeres y que pueden estar marcando un grado de discriminación en algunos años contra de la mujer que va desde un 1%

al 9%. En cuanto a la experiencia también presentaron mayor rendimiento las mujeres que los hombres, el nivel de capacitación es relativamente bajo comparada con la media nacional.

Es importante señalar que para el periodo del 2005 al 2015, las mujeres presentaron un mayor grado de escolaridad que el de los hombres, es decir su inversión en capital humano fue mucho mayor que la de los hombres, y eso se ve reflejado en el diferencial a favor de ellas, sin embargo en la parte no explicada se comprobó que puede existir algunas características atribuibles a la discriminación, y aun cuando el diferencial les favorezca no significa que no sufran discriminación.

### Descomposición salarial en Chiapas, con variables de condición social y cultural

Como se mencionó en el capítulo 2, las variables de condición social y cultural pueden jugar un papel fundamental en la determinación de los salarios de los hombres y las mujeres y la desigualdad en el estado de Chiapas. Existe evidencia empírica que la discriminación de género ha pasado a ser más un problema cultural y social, que económico. Diversas investigaciones ponen de manifiesto que el diferencial salarial entre hombres y mujeres podría alcanzar hasta un 37% de diferencia, y esta podría ser basada en prejuicios y creencias arraigadas socioculturalmente, más que en solo diferencias en dotación de capital humano, lo cual confirmaría que los mayores costos de contratar a las mujeres son solo mitos y no realidades.

La tabla 4-7, presenta que cuando utilizamos la metodología de Blinder-Oaxaca en el estado de Chiapas usando las variables de condiciones sociales y culturales, los salarios promedios tanto de hombres como de mujeres no se modifican, es decir es lo mismo con o sin las variables sociales; como se había mencionado antes, es un salario mucho menor que la media nacional, y este fenómeno se da durante todo el periodo.

En cuanto al diferencial salarial obtenido se presentó con el signo negativo, lo que indica que es a favor de las mujeres y va desde 4.3% en el 2005, hasta un 22% más en el 2015. Sin embargo; la diferencia salarial siempre se va a descomponer en dos factores los explicativos y los no explicativos. En esta descomposición podemos observar que más del 80% del diferencial salarial se ve explicado por la parte no explicada, que se incrementa en comparación con las variables de capital humano. En la mayoría de los años del periodo analizado la parte no explicada del diferencial se incrementó, presentando con esto que la discriminación salarial de las mujeres se encuentra en el estado de Chiapas.

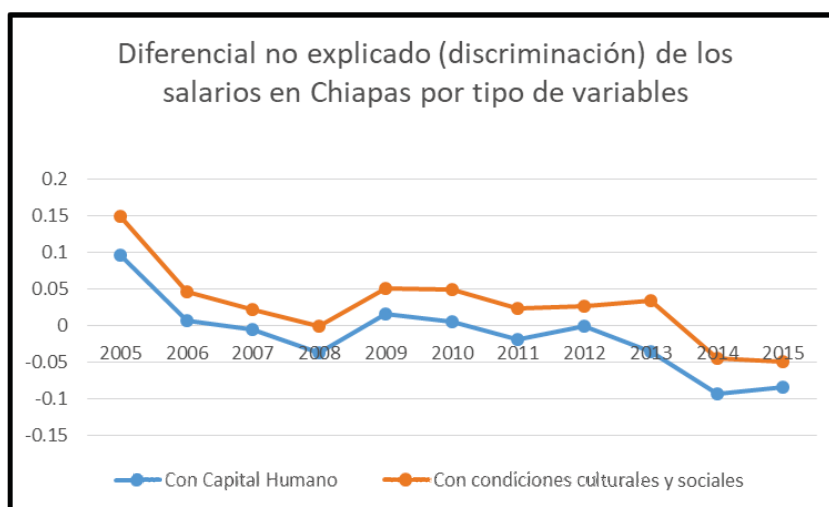
**Tabla 4-7. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. Chiapas**

Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, con variables de condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	7.4577618	7.692194	8.379297	9.0668146	10.09278	10.25285	10.59891	11.64822	11.64599	11.91426	11.86755
Salario promedio de mujeres	7.7914657	8.971483	10.37424	11.620642	11.6607	11.63788	11.9847	13.0664	13.65038	14.33444	14.79001
Diferencia Salarial	-0.043775	-0.16385	-0.213562	-0.248161	-0.144404	-0.12671	-0.12288	-0.11489	-0.1688	-0.18493	-0.220144
Diferencial explicado (Variables sociales y culturales)	-0.19404	-0.20112	-0.236029	-0.247107	-0.195026	-0.17603	-0.14642	-0.14198	-0.19314	-0.140889	-0.171001
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.1502649	0.047273	0.022467	-0.001055	0.050621	0.049316	0.023535	0.027088	0.034338	-0.044041	-0.049143

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La evolución de la parte no explicada del diferencial salarial se puede observar en el gráfico 4-5, donde se mira como esta diferencia se incrementa cuando incluimos las variables sociales y culturales dentro de la descomposición. Por lo que existen varios factores sociales y culturales que están influyendo en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

**Gráfico 4-5. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Chiapas por tipos de variables**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Las variables de condición social y cultural que están interviniendo con mayor intensidad en esta parte del diferencial son la que denominamos *discriminación por colocación* la cual mide la proporción de personas que se encuentran en búsqueda de otro trabajo por encontrarse en un empleo que no está de acorde a su escolaridad, su capacitación o su experiencia. Otra variable

que tiene presencia es la que denominamos *discriminación estadística* la cual mide la proporción media de personas que perdieron su empleo por cuestiones de embarazo, matrimonio o responsabilidades familiares, en este caso las mujeres tuvieron más esta característica, es decir ellas sufrieron más el ser despedidas por prejuicios en contra de ellas. Y la otra que tuvo representación en este diferencial es la de *responsabilidades familiares*, que mide la característica de mujeres que se vieron obligadas a cerrar un negocio propio. Lo que nos lleva a ver que las mujeres son las que tienen más problemas con la permanencia en el mercado laboral, y esto genera por lo mismo desigualdad entre hombres y mujeres, lo cual lleva a intensificar la discriminación.

#### Descomposición salarial en Chiapas, por zonas urbana y rural.

La descomposición salarial obtenida antes por clasificación de variables, nos dio la pauta para considerar que se estaba perdiendo alguna información en la descomposición y que era necesaria incluir otra clasificación en el análisis del estado de Chiapas. Como se mencionó anteriormente el conocimiento de las brechas salariales en las regiones clasificada como rural y urbana, podrá explicar un poco más el comportamiento de los salarios en el estado de Chiapas. Por lo que, al analizar ambas regiones se puede observar en la tabla 4-8 que en la **zona urbana**, los salarios promedios por hora trabajada de los trabajadores son mayores que los registrados en la media estatal, es decir tanto hombres como mujeres registraron mayor salario en las zonas urbanas. En la tabla 4-8 se observa también, que así como los salarios de hombres y mujeres cambiaron, el diferencial tan bien se modificó no solo de valor, sino también de signo, ya que se convirtió en positivo, lo que indicaría que el diferencial salarial en la zona urbana es a favor de los hombres; es decir los hombres en la zona urbana del estado de Chiapas, ganaron más que las mujeres, como se observa en la tabla 4-9.



**Tabla 4-8.Descomposición del diferencial salarial en Chiapas, con variables de condición social y cultural, zona urbana**

Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, con variables de condición social y cultural zona urbana											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	11.087119	11.50779	13.14566	13.493634	15.27971	15.12927	15.96923	16.59116	17.81935	16.186831	16.95728
Salario promedio de mujeres	9.4584829	10.41883	11.64734	12.80389	13.17271	13.08909	13.53956	15.25779	15.67349	16.306096	17.26071
Diferencia Salarial	0.1688726	0.09941	0.121014	0.0624687	0.148379	0.144852	0.165048	0.08378	0.128313	-0.007341	-0.017736
Diferencial explicado (Capital humano)	-0.030102	-0.00817	-0.019356	-0.068053	-0.00477	-0.01618	0.045014	0.006002	-0.01677	-0.042175	-0.023507
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.188976	0.107581	0.14037	0.1205215	0.153148	0.161033	0.120034	0.077779	0.145085	0.0348339	-0.049143

**Tabla 4-9.Descomposición del diferencial salarial en Chiapas, con variables de condición social y cultural, zona rural**

Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, con variables de condición social y cultural zona rural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	4.7659267	5.005033	5.156526	5.7596344	6.208641	6.483062	6.48469	7.491957	6.960567	8.1536445	7.406937
Salario promedio de mujeres	4.8236987	5.577045	6.332018	8.5977625	7.767536	7.636543	8.093312	7.737572	8.704786	10.317866	10.18367
Diferencia Salarial	-0.012048	-0.10821	-0.205365	-0.400627	-0.224011	-0.16375	-0.22159	-0.03226	-0.22361	-0.235412	-0.318369
Diferencial explicado (Capital humano, condición social y cultural)	-0.193932	-0.21907	-0.23768	-0.243896	-0.263362	-0.18039	-0.23727	-0.18058	-0.23819	-0.171513	-0.241779
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.1818834	0.110858	0.032325	-0.156731	0.039351	0.016643	0.01568	0.14832	0.014575	-0.063899	-0.049143

La diferencia salarial tiene el signo esperado, positivo, y revisando a detalle el diferencial en sus partes explicada y no explicada, encontramos que el factor explicativo del diferencial es de signo negativo, lo que indica que las mujeres tiene más educación, y experiencia que los hombres, sin embargo en la parte no explicada, que son los atributos no observables del diferencial el signo es positivo, lo cual indica que existe discriminación en contra de la mujer, ya que aproximadamente el 85% del diferencial es atribuible a la discriminación, y esta es aumentada por los factores sociales y culturales que intervienen en ella. Es decir en la zona urbana del estado de Chiapas, las mujeres se enfrentan más a tener que aceptar empleos que no están acorde a su educación, experiencia o capacitación. Las mujeres en la zona urbana han mantenido mayor escolaridad y experiencia, y para el caso de los hombres la capacitación es un poco mayor, sin embargo la capacitación se reduce a términos muy pequeños.

Las mujeres en la región urbana han sido relegadas muchas veces a trabajos que no tienen que ver con su escolaridad, experiencia y capacitación en porcentajes bastantes altos a comparación de los hombres, otra variable importante en el diferencial no explicado es la que denominamos discriminación estadística, que mide la proporción de personas que pierden su empleo por



condiciones relacionadas directamente con el sexo, como el embarazo y la maternidad, al considerar que no son igualmente productivas, y estas condiciones van en detrimento del salario de las mujeres. La edad no es una variable que afecte mucho a las mujeres o los conflictos con su jefe, esas son variables que afectan más a los hombres. Sin embargo todas las variables relacionadas con la división sexual del trabajo y los roles familiares, si afectan a la mujer en proporciones bastante grandes, en algunos años hasta más del 50%. Por lo que la parte del diferencial que no está explicada por las dotaciones en capital humano, si está influenciada por las condiciones sociales y culturales, y genera discriminación en contra de la mujer en la zona urbana.

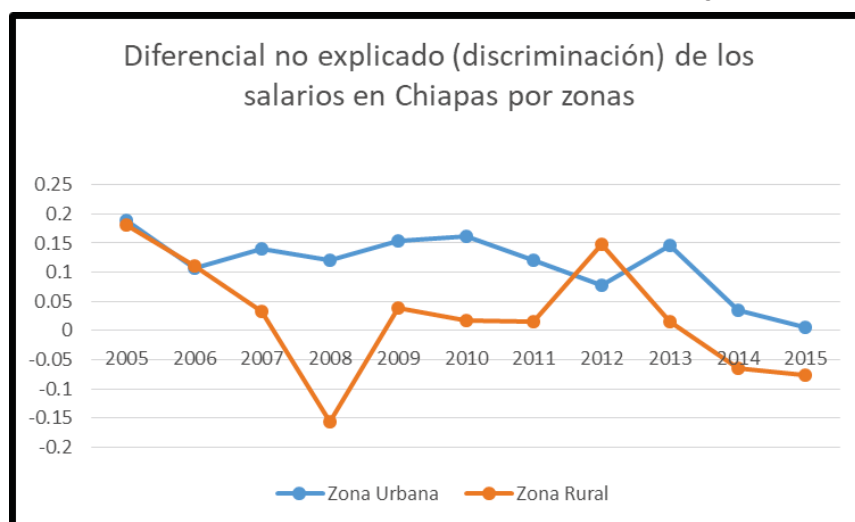
Ahora, aplicando la descomposición salarial en **la zona rural**, que son las localidades que cuentan con menos de 2500 habitantes, se encontró que en esta zona el salario tanto de hombres y mujeres es el más bajo registrado a nivel estatal, como se observa en la tabla 4-9, los hombres y las mujeres se encuentran ganando aproximadamente un 20% menos que la media estatal, este salario es posiblemente equiparado por la zona y el tipo de trabajo que desempeñan en estas regiones, las cuales su actividad principal es la agricultura. Sin embargo en esta región sucede algo muy interesante, contrario a lo que se piensa el diferencial salarial es a favor de las mujeres. Esta diferencia se vuelve significativa a partir del 2008 y es de un 40%, esta diferencia es bastante interesante principalmente por la región en donde se localiza, y los tipos de trabajos se en ella se dan.

Sin embargo, cuando se estudia el diferencial salarial y se analiza la parte explicada, se encuentran valores donde las dotaciones de mujeres son mayores a las de los hombres como la escolaridad y la experiencia, ahora bien, cuando la diferencia no explicada tiene signo positivo, nos indica que existe discriminación en contra de las mujeres. Y esta es causada por características no observables y no tienen nada que ver con la cualificación de la mujer, sino con factores atribuibles a la discriminación. A pesar de que el diferencial salarial es a favor de las mujeres, este mismo diferencial en su parte no explicada muestra características atribuibles a la discriminación, porque la mujer sigue registrando mayor experiencia y escolaridad a comparación de los hombres. Los conflictos con su jefe y la variable discriminación por sexo hacen que las mujeres tengan problemas al ser insertadas en el mercado laboral. El gráfico 4-6, nos muestra el desarrollo de la parte no explicada del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el estado de Chiapas por zonas geográficas. Este gráfico deja de manifiesto que la región urbana del estado de Chiapas es donde se presenta mayor desigualdad salarial entre hombres y mujeres y

esta desigualdad medida a través del diferencial salarial es atribuible a la discriminación y se intensifica cuando se consideran los factores sociales y culturales en aproximadamente un 0.05% en contra de la mujer; la zona rural también sufre discriminación en contra de la mujer.

Ahora bien, sería importante analizar si ese salario a favor de las mujeres, es realmente por ingresos que provienen de un trabajo o por apoyos gubernamentales, que en ocasiones solo inflan las cifras, pero no mejoran la desigualdad entre hombres y mujeres, sino únicamente la disfrazan.

**Gráfico 4-6.Descomposición del diferencial de salarios en Chiapas, en la zona urbana con variables de condición social y cultural**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

## ESTADO DE OAXACA Y SU DESCOMPOSICIÓN SALARIAL

El estado de Oaxaca ocupa uno de los primeros lugares de en marginación y pobreza, en la tabla de ingreso por hora trabajada, Oaxaca ocupa el penúltimo lugar sólo por arriba de Chiapas. Entre los indicadores, destaca que las mujeres de Oaxaca acaparan el mayor porcentaje de población con los sueldos y salarios más bajos. El 74.9 por ciento mujeres en Oaxaca no percibe más de dos salarios mínimos por la labor que desempeña. En el caso de los hombres la proporción es de 68.2 por ciento. En el estado de Oaxaca a nivel general la educación entre hombres y mujeres están casi al mismo nivel, es decir la inversión en capital humano para ambos sexos ha sido equiparable una de otra, pero los salarios no corresponden a esa misma relación.

## Descomposición salarial en Oaxaca, con Capital humano.

Ante el contexto anterior, al aplicar la metodología de Blinder-Oaxaca, para el estado de Oaxaca usando primeramente solo las variables de *Capital Humano* (Escolaridad, Experiencia y Capacitación) se obtuvo los siguientes resultados:

Se puede observar en la tabla 4-10, que el ingreso promedio por hora trabajada tanto de hombres como de mujeres en el estado de Oaxaca está por debajo de la media nacional, lo segundo a observar es que existe diferencia salarial entre hombres y mujeres y que este se presenta a favor de los hombres y es estadísticamente significativo, para todo el periodo analizado, excepto para el año 2007 donde el diferencial se muestra a favor de las mujeres y este diferencial no es estadísticamente significativo, en promedio este diferencial está en 16% a lo largo del periodo.

**Tabla 4-10. Diferencial Salarial entre hombres y mujeres en el Edo. Oaxaca con Capital Humano**

Descomposición del diferencial de salarios en Oaxaca, con variables de Capital Humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	17.377687	18.59229	20.59392	20.92032	20.4967	20.99802	22.35015	22.20426	22.8176	23.5164	23.02225
Salario promedio de mujeres	14.164092	15.39665	17.83349	18.49619	18.209	17.8154	19.05823	20.10296	20.7011	20.0475	20.95621
Diferencia Salarial	0.2044772	0.188596	0.143918	0.123156	0.11835	0.164366	0.159334	0.099416	0.09735	0.15959	0.094026
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0338769	0.02062	0.001919	0.007232	0.01551	0.026006	0.039469	0.036596	0.00565	0.0261	0.021546
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1706003	0.167976	0.141999	0.115924	0.10284	0.13836	0.119865	0.06282	0.0917	0.13349	0.072481

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Para el 2005 la diferencia salarial entre hombres y mujeres era en un 20% más de ingreso de los hombres contra las mujeres, al pasar de los años el diferencial tuvo modificaciones, algunos disminuyo y otros aumento, para el 2015 la diferencia salarial para hombres y mujeres quedo de la siguiente manera, en un 3%, ganando más los hombres que las mujeres. Ahora bien la diferencia salarial no explicada, mantiene un alto grado de discriminación en contra de la mujer. Del diferencial total, el 85% es explicado por la parte “no explicada”, la que incluye características no observables y que son atribuibles a la discriminación. La proporción de discriminación se encontró entre el 22% para el 2005, llegando a terminar en el 2015 en 9%. Lo que muestra entonces que las mujeres durante el 2005 y el 2015, sufrieron discriminación salarial, ya que el diferencial salarial a favor de los hombres se explica principalmente por factores no observables, que no tienen nada que ver con las cualificaciones de las mujeres.

## Descomposición salarial en Oaxaca, con variables de Condición social y cultural

Aplicando la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, donde se incluyen las variables de *condición social y cultural* para medir la influencia de estas en el diferencial de los salarios entre hombres y mujeres, se puede observar en la tabla 4-11, que los salarios de hombres y mujeres no sufren modificación en comparación de cuando solo se incluyen las variables de Capital humano, por lo mismo la diferencia salarial a favor de los hombres tampoco se modificó, sin embargo cuando se estudia las dos partes del diferencial, el factor explicativo del diferencial muestra que las mujeres tienen más dotaciones en capital humano, la parte no explicada del diferencial se incrementó al incluir las variables de condición social y cultural. Paso del 20% al 24% para el 2005, y termino en el 2015 en 10%, 2 % más que con las variables de capital humano. Esto indica que la discriminación se aumenta cuando se consideran las variables de condición social y cultural.

Una de las variables influyendo en la parte del diferencial no explicado es la de *división sexual del trabajo*, que mide la proporción media de las mujeres que se encuentran buscando un trabajo, porque el que tienen no les permite atender o cuidar a la familia.

La edad también es una variable que puede ser generadora de discriminación, ya que en algunas ocasiones personas muy grandes, o muy jóvenes pueden perder su empleo por el único condicionamiento de la edad, esta variable tuvo registro significativo en el diferencial no explicado. Otros valores que tuvieron influencia de alguna manera sobre los diferenciales salariales, directamente sobre la parte no explicada son la de renunciar a un trabajo por cuestiones de *acoso o conflicto con su jefe*, y la otra es y la de *discriminación por sexo*, donde el premio por atender las responsabilidades familiares y el embarazo es mucho mayor para las mujeres que para los hombres. Lo cual genera condiciones de desigualdad y discriminación.

**Tabla 4-11.Descomposición del diferencial de salarios en el Edo. de Oaxaca. Con variables de condición social y cultural**

Descomposición del diferencial de salarios en Oaxaca, con variables de condición social y cultural.											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	10.593197	9.7438761	10.9920579	12.554711	11.993238	13.369754	13.7680405	14.4937569	15.4683964	15.0235204	14.877738
Salario promedio de mujeres	8.5968598	9.1256671	12.4511751	11.590526	11.798424	12.122073	13.1490696	13.0917597	13.816465	14.3646166	14.3847411
Diferencia Salarial	0.2088151	0.0655485	-0.124642	0.0799073	0.0163772	0.0979669	0.0459985	0.1017352	0.1129376	0.0448484	0.0336984
Diferencial explicado (Capital humano,condicion social y cultural)	-0.032755	-0.0354108	-0.1485837	-0.0265272	-0.0251813	-0.0167993	-0.0759872	-0.0168181	0.0127799	-0.0085711	-0.07242976
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.2415697	0.1009593	0.0239417	0.1064345	0.0415585	0.1147662	0.1219857	0.1185533	0.1001577	0.0534195	0.10612816

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

El gráfico 4-7 muestra el comparativo de las partes no explicadas de los diferenciales salariales de la descomposición salarial con variables sociales y culturales y las de capital humano solamente. Se puede observar como en la mayoría de los años la discriminación salarial es mayor cuando se consideran las variables de condición social y cultural. Por lo que las variables sociales y culturales tienen cierto grado de determinación en la discriminación salarial en contra de las mujeres.

**Gráfico 4-7.Diferencial no explicado de los salarios en Oaxaca por tipos de variables**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

## Descomposición salarial en Oaxaca, por zonas urbana y rural.

Regionalizando la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, para las localidades mayores a 2500 habitantes (zona urbana) y las menores a 2500 (zona rural), para conocer la desigualdad salarial que existe en estas regiones se puede encontrar:

En el estado de Oaxaca en la **región urbana** como se observa en la tabla 4-12, el salario de los hombres y mujeres se incrementó en un 20%, con respecto a la media estatal, cuando se aplica la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca. Existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, a favor de los hombres de aproximadamente un 22% para el 2005, para el 2010 la diferencia había disminuido a un 18%, y para el 2015 la brecha salarial estaba en un 13% aproximadamente, es decir, los hombres ganan en promedio un 16% más que las mujeres durante todo el periodo analizado, el diferencial de la parte no explicada se intensificó a diferencia de cuando solo se consideran las variables de capital humano.

**Tabla 4-12. Descomposición del diferencial de salarios con variables sociales y culturales en la zona urbana del Edo. de Oaxaca**

Descomposición del diferencial de salarios en Oaxaca, con variables de condición social y cultural, zona urbana											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	13.866003	14.377047	16.0875712	16.10597	15.883487	17.613101	18.5978131	19.436505	18.8608058	19.3494114	19.6319433
Salario promedio de mujeres	11.034326	11.675072	14.3155878	14.209731	13.698852	14.608112	15.7645697	15.6047132	16.0588484	16.7862819	17.1273568
Diferencia Salarial	0.2284289	0.2081771	0.1166981	0.1252628	0.147968	0.1870657	0.1652795	0.2195801	0.1608259	0.1420999	0.1364809
Diferencial explicado (Capital humano, social y cultural)	0.0561526	0.0849296	0.0390331	0.0203204	0.0282672	0.0557838	0.0329686	0.0530304	0.0504827	0.0435071	0.0119592
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1722763	0.1232475	0.077665	0.1049424	0.1197008	0.1312819	0.1323109	0.1665497	0.1103432	0.0985928	0.1245217

**Tabla 4-13. Descomposición del diferencial de salarios con variables sociales y culturales en la zona rural del Edo. de Oaxaca**

Descomposición del diferencial de salarios en Oaxaca, con variables de condición social y cultural, zona rural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	7.2367919	5.321749	6.26779113	8.6296504	8.0333289	9.292996	9.20128364	9.5886202	11.5615045	10.8252677	10.7420721
Salario promedio de mujeres	5.3437251	5.3945814	8.55204127	7.5508414	8.2721215	8.2586241	9.14176981	9.43666846	10.133857	10.9184061	10.7474015
Diferencia Salarial	0.3032654	-0.0135923	-0.3107481	0.1335457	-0.029292	0.1180028	0.0064889	0.0159747	0.1317987	-0.0085675	-0.0004963
Diferencial explicado (Capital humano, social y cultural)	-0.134461	-0.2864323	-0.4152051	-0.0872357	-0.0717158	-0.0712262	-0.1723099	-0.1286547	-0.1182238	-0.1259941	-0.171614
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.4377163	0.2728399	0.104459	0.2207814	0.0424238	0.189229	0.1787988	0.1446294	0.2500225	0.1174266	0.1711176

Fuente de elaboración propia, basado en la ENOE 2005—2015.

\*Salario promedio por hora trabajada

En la zona urbana de Oaxaca el diferencial salarial es mayor entre hombres y mujeres que el registrado a nivel estatal. En la descomposición de la diferencia salarial, se observa que es mayor la parte del diferencial no explicado que la parte explicada por la diferencia en dotaciones entre hombres y mujeres. Por lo que el diferencial salarial total aproximadamente se explica por el 83% en promedio de las características no observables, las que son atribuibles a la discriminación, y lo demás es explicado por la diferencia en dotaciones de capital humano. Las variables de condición social y cultural que tuvieron influencia en el diferencial salarial son las de: *división sexual del trabajo*, *conflicto con su jefe o superior* y la de *responsabilidades familiares*. Estas variables ponen en desigualdad de oportunidades a las mujeres en el mercado de trabajo, e impiden que puedan tener una vida laboral estable, y mejoren sus condiciones laborales y salariales. Por lo que la discriminación salarial en la región urbana del estado de Oaxaca está influenciada en cierta manera por las condiciones sociales y culturales, y esta discriminación va desde un 17% en el 2005, hasta un 12% del 2015.

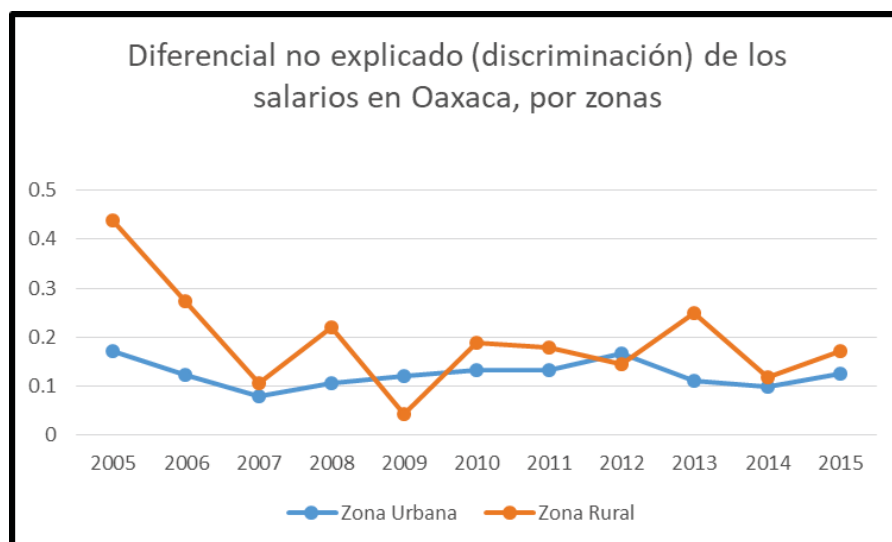
Ahora bien analizando el comportamiento de la **zona rural** en el estado de Oaxaca, existe una gran cantidad de localidades en esta región por lo que es conveniente aplicar la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca para observar el comportamiento de los diferenciales.

En la tabla 4-13, se muestra que el salario promedio tanto de hombres como mujeres, como se puede observar estos disminuyeron en todo el periodo analizado con respecto a la media estatal. Estos salarios son los más bajos registrados en el estado de Oaxaca. La diferencia en salarios en la región rural es a favor de los hombres en la mayoría de los años del periodo analizado, esta diferencia inicia en un 30% para el 2005, sin embargo al pasar los años disminuye, reflejando para el 2015 un diferencial a favor de las mujeres. La parte del diferencial no explicado alcanzo los valores más altos en el estado de Oaxaca, en el 2005 registro un 43% de características atribuibles a la discriminación. Durante todo el periodo esta proporción fue disminuyendo hasta llegar en el 2015 a 17% de características atribuibles a la discriminación. El diferencial no explicado se intensifica cuando las variables de condición social y cultural son insertadas en la descomposición.

En el gráfico 4-8, se ve la tendencia de la parte no explicada de las zonas urbana y rural. Durante los 11 años del periodo, la zona urbana maneja una tendencia más constante en todos los años, y en la zona rural alcanza valores muy altos y tiene varios picos en el diferencial. Sin embargo la discriminación es más alta en la zona rural.



**Gráfico 4-8. Diferencial no explicado de los salarios en el Edo. de Oaxaca, por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Las mujeres en la zona urbana se enfrentan a situaciones que influyen en la desigualdad salarial, se encuentran en búsqueda de trabajos acorde a su cualificación de capital humano, las responsabilidades familiares y la percepción que el empleador tiene de las mujeres afectan el desempeño de las mujeres en el mercado laboral. En el estado de Oaxaca en ambas zonas existe discriminación salarial de género.

#### **GUERRERO Y SU DESCOMPOSICIÓN SALARIAL.**

Los estados del sur de la república mexicana son los que han registrado los primeros lugares de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y Guerrero no es la excepción. El INEGI registra que en Guerrero la desigualdad salarial esta en 82% los hombres y las mujeres ganando un 18%. Lo que son valores realmente alarmantes. Si bien es cierto en Guerrero, el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 7.8, lo que equivale a poco más del primer año de secundaria, y las mujeres están por debajo de este promedio, la desigualdad salarial no está justificada al 100 por la cualificación de capital humano. Se aplicó la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, primero con las variables de capital humano, y posteriormente se incluyen las variables de condición social y cultural.



### *Descomposición salarial con variables de Capital Humano.*

La aplicación de la metodología de descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, en el estado de Guerrero mostro un salario promedio por hora trabajada de \$14.20 para hombres, y \$10.36 para mujeres, para inicio del año 2005, este salario se incrementó durante todo el periodo estudiado, terminando para el 2015 con un aumento de aproximadamente un 11%. En esta descomposición se encontró un diferencial a favor de los hombres, de un 31% para el año 2005, bajando para el 2010 aun 20%, y terminando el periodo con el 27%. De los tres estados estudiados Guerrero, es quien presenta un mayor diferencial, esto se observa en la tabla 4-14.

**Tabla 4-14. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. De Guerrero, con variables de Capital humano**

Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de Capital Humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	14.20634	15.83201	15.443111	15.82959	16.256291	16.27397	16.871368	16.07873	17.349054	18.2798	18.39754
Salario promedio de mujeres	10.35655	11.67061	12.608737	12.875072	12.6643	13.227	13.34906	13.76109	13.686391	14.4383	14.06702
Diferencia Salarial	0.316069	0.30496	0.2027733	0.2065878	0.2496931	0.207307	0.2341721	0.155652	0.2371361	0.23591	0.268385
Diferencial explicado (Capital humano)	0.034763	0.048043	0.0234848	-0.01599	0.037969	0.035334	0.0264164	0.034879	0.0166714	-0.00642	0.009737
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.281307	0.256917	0.1792885	0.2225779	0.2117241	0.171974	0.2077557	0.120773	0.2204647	0.24233	0.258648

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

Estudiando el diferencial salarial más a fondo, se encontró que el 90% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres forma parte de la diferencia no explicada, es decir las características atribuibles a la discriminación, y solamente el 10% esta explicado por las dotaciones en capital humano. Aun cuando las mujeres cuentan con menor educación que los hombres, estas características no explican el total del diferencial, y es explicado principalmente por la discriminación.

### *Descomposición salarial incluyendo variables de condición social y cultural.*

La explicación de los diferenciales salariales no están únicamente dados por las dotaciones en capital humano, sino al contrario existen otros factores que intervienen en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Los salarios promedios por hora trabajada no sufren

modificación comparados con la descomposición salarial incluyendo las variables de capital humano.

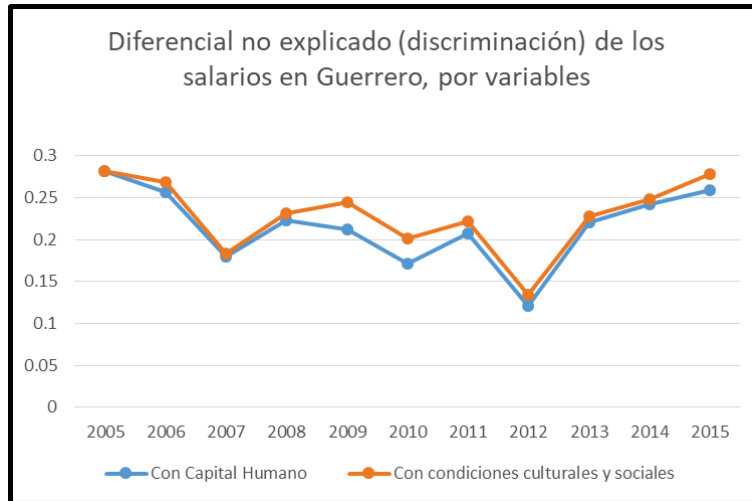
**Tabla 4-15. Descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres en el Edo. De Guerrero. por variables de condición social y cultural**

Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de condición social y cultural.											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	14.20634	15.83201	15.443111	15.82959	16.256291	16.27397	16.871368	16.07873	17.349054	18.2798	18.39754
Salario promedio de mujeres	10.35655	11.67061	12.608737	12.875072	12.6643	13.227	13.34906	13.76109	13.686391	14.4383	14.06702
Diferencia Salarial	0.316069	0.30496	0.2027733	0.2065878	0.2496931	0.207307	0.2341721	0.155652	0.2371361	0.23591	0.268385
Diferencial explicado (Capital humano)	0.033642	0.03653	0.0197997	-0.024333	0.0049079	0.00625	0.0120038	0.021543	0.0090996	-0.01282	-0.00947
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.282427	0.26843	0.1829736	0.2309206	0.2447852	0.201057	0.2221683	0.134108	0.2280365	0.24873	0.277857

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En la tabla 4-15, se ve que la brecha salarial tampoco se modifica, durante todo el periodo analizado. Sin embargo al estudiar las dos partes que conforman el diferencial se puede observar que la mayor parte del diferencial está dado por la parte *no explicada*, esta parte representa el 92% del total de la brecha salarial, por lo que solo el 8% es explicado por cualificaciones en capital humano. Las variables de condición social y cultural, al ser incluidas en la descomposición salarial aumentan las características atribuibles a la discriminación. Las principales variables que aumentan la discriminación son: la discriminación por colocación, que mide la proporción de personas que están buscando un trabajo por no estar de acorde a su escolaridad, experiencia o capacitación, la otra variable que también mostro influencia en la discriminación es la de discriminación por sexo, la cual mide la proporción de personas que tuvieron que renunciar a su empleo por cuestiones relacionadas con el embarazo, matrimonio o responsabilidades familiares.

**Gráfico 4-9. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Guerrero, por variables**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

La tendencia del diferencial no explicado, atribuible a la discriminación la podemos ver en el gráfico 4-9, como la discriminación se incrementa un poco más al considerar las variables de condición social y cultural. Es decir la discriminación en el estado de Guerrero se ve intensificada cuando consideramos no solo las variables de capital humano, sino al considerar fenómenos sociales y culturales.

#### DESCOMPOSICIÓN SALARIAL POR ZONAS URBANA Y RURAL EN GUERRERO

Al llevar la descomposición salarial para analizar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres del estado de Guerrero en la **zona urbana**, podemos observar en la tabla 4-16, que el salario promedio por hora trabajada tanto para hombres como mujeres no tiene mucha diferencia con el registrado en la media nacional, es decir es ligeramente mayor en esta región durante todo el periodo analizado que el promedio estatal. Los hombres se encuentran ganando más que las mujeres y esta diferencia es aproximadamente 50% menos que la registrada en promedio a nivel estatal. Lo que indicaría que en la zona urbana la diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduce.

**Tabla 4-16.Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de condición social y cultural en la zona urbana**

Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de condición social y cultural, zona urbana											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	14.86663	16.66467	16.887269	18.151115	17.61969	17.62064	18.818003	18.54032	19.814916	19.741	20.19962
Salario promedio de mujeres	12.55125	14.13834	13.699619	15.173538	14.336862	15.8907	15.309078	16.37867	16.956649	16.9576	17.91077
Diferencia Salarial	0.169299	0.164401	0.2091928	0.1791797	0.2061821	0.103337	0.2063681	0.123968	0.155775	0.15198	0.120262
Diferencial explicado (Capital humano)	0.036256	0.012425	0.0258758	0.0014469	-0.010448	0.008108	0.005444	0.006255	0.0153273	-0.0084	0.003046
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.133043	0.151977	0.183317	0.1777328	0.2166298	0.09523	0.2009241	0.117713	0.1404477	0.16038	0.117217

**Tabla 4-17.Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero con variables de condición social y cultural en la zona rural.**

Descomposición del diferencial de salarios en Guerrero, con variables de condición social y cultural, zona rural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	11.79397	13.07037	11.824161	9.9202984	12.435994	12.7228	11.897806	9.973913	12.153364	14.2053	13.89507
Salario promedio de mujeres	5.24352	6.460722	9.8342383	8.116727	8.8260096	7.694794	8.8634404	8.539411	8.3141011	8.58796	6.963617
Diferencia Salarial	0.810594	0.704607	0.1842747	0.2006561	0.3428913	0.502852	0.2944188	0.155282	0.3796538	0.50326	0.690835
Diferencial explicado (Capital humano)	-0.02381	0.086506	-0.085867	-0.168504	-0.003143	-0.01803	0.0654833	-0.006626	0.0162237	-0.00471	-0.02836
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.834406	0.618101	0.2701421	0.3691605	0.3460338	0.520878	0.2289355	0.161908	0.3634301	0.50796	0.7192

La diferencia entre salarios se registró entre 16% a favor de los hombres para el 2005, luego para 2009 después de la crisis del 2008 fue de 20% en contra de las mujeres, y para 2015 esta diferencia se disminuyó hasta alcanzar un 12%. Sin embargo al estudiar la diferencia salarial en sus dos partes, la explicada y la no explicada se encuentra que aproximadamente el 85% de las diferencias salariales registradas entre hombres y mujeres de la zona urbana se explica por características no observables y que son atribuibles a la discriminación. La discriminación salarial en este región va desde 13% para el 2005, incrementándose en el 2009 a 21% y disminuyendo paulatinamente hasta que en el 2015 termino con 11.7%.

En la parte del diferencial no explicado, las variables que presentaron mayor influencia en este diferencial fueron: la discriminación por acoso o falta a su persona, es decir las mujeres tuvieron que dejar un empleo por acoso, la siguiente variable que formo parte de este diferencial es la de tener que abandonar un negocio propio por responsabilidades familiares e imposición familiar, y

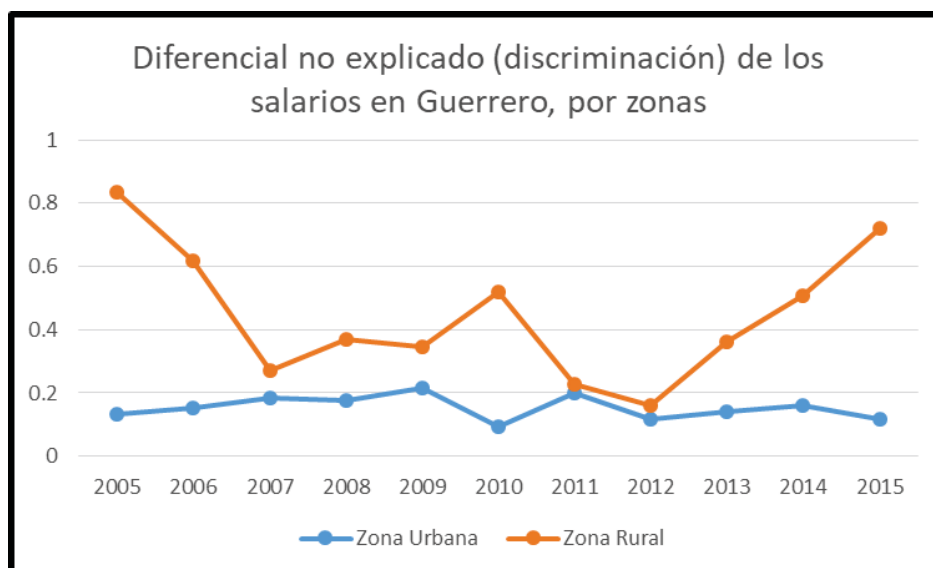
por ultimo otras variables que mostraron influencia en la diferencia no explicada es la de discriminación por colocación, buscar un empleo de acorde a su escolaridad, experiencia y capacitación y la de discriminación estadística, ser separado de su trabajo por cuestiones de embarazo, maternidad o responsabilidades familiares. Estas variables aparte de la educación y la experiencia tienen influencia en el diferencial no explicado. Por lo que la discriminación en la zona urbana puede ser atribuible a la discriminación.

En las localidades con menos de 2500 habitantes, que seria las consideradas como **zona rural** al aplicar la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca, se encontró como se observa en la tabla 4-17, que los salarios tanto de hombres y más los de las mujeres disminuyeron, los hombres al inicio del periodo comenzaron ganando \$11.79 por hora trabajada, en cuanto que las mujeres \$ 5.24, en este tipo de localidades es donde las mujeres registran el menor salario de todo el estado de Guerrero. El diferencial salarial también es el más alto registrado en toda la región, alcanzando valores de 81% a favor de los hombres en el 2005, disminuyendo un poco y para el 2010 era de 50% hasta que en el 2015 tomo valores de 60%. La brecha salarial es muy grande, como se ve en la tabla 4-17.

Al mismo tiempo que la brecha salarial se incrementó, las partes del diferencial también se modificaron, el factor no explicado que es atribuible a la discriminación aumento a un 83%, es decir del total del diferencial el 95% se explica por características atribuibles a la discriminación. Durante los 11 años analizados, el valor de la discriminación estuvo fluctuando entre el 16% y el 71%. Las variables de condición social y cultural que más tienen influencia en este diferencial son las de, renunciar a su empleo por discriminación por sexo (embarazo, matrimonio) y la de conflictos con su jefe, las mujeres registraron valores significativos en estas variables aparte de la edad que en esta región fue incluida en la discriminación. Los valores registrados realmente son los más altos obtenidos en toda la región sur.

Y se puede observar en el grafico 4-10, la tendencia del diferencial no explicado de los salarios en la zona rural y la zona urbana de Guerrero, donde se observa que la discriminación es mucho mayor en la zona rural de Guerrero.

**Gráfico 4-10. Diferencial no explicado (Discriminación), de los salarios en Edo. de Guerrero, por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

#### 4.2.3 Descomposición Salarial en las ciudades auto representada de la región Sur

A nivel nacional se ha puesto de manifiesto que existe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y que esta diferencia salarial es a favor de los hombres; en los estados de la región sur esta desigualdad se incrementó en comparación con la media nacional. Ahora aplicando la metodología de Blinder-Oaxaca a las ciudades auto representadas de esta región podríamos conocer un poco más del comportamiento de la discriminación salarial.

##### *Descomposición salarial en la Cd. De Oaxaca por variables*

En la ciudad de Oaxaca se aplicó la metodología de descomposición salarial de Blinder- Oaxaca primero se utilizaron solo variables de capital humano y posteriormente se llevó acabo la incorporación de las variables de condición social y cultural. Podemos observar que los salarios se incrementaron en comparación con los reportados en la media estatal o incluso son mayores a los registrados en el promedio de la zona urbana. Los hombres registraron un salario por hora trabajada en promedio de \$17.37 y las mujeres de \$14.16 al inicio del 2005, sin embargo para el

2010 el salario de ambos se había incrementado a \$20.99 y \$17.81, para hombres y mujeres respectivamente. Y en el 2015 los salarios cerraron su registro con \$23.02 hombres y \$20.95 mujeres. Como se observa en la tabla 4-18 que nos muestran la descomposición salarial considerando las variables solo de capital humano en la tabla 4-19, y por el otro lado con las variables de condición social.

**Tabla 4-18.Descomposición del diferencial de salarios en la Ciudad de Oaxaca, para hombres y mujeres con Capital humano**

Descomposición del diferencial de salarios en la Cd.Oaxaca, con variables de Capital Humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	17.377687	18.59229	20.59392	20.92032	20.4967	20.99802	22.35015	22.20426	22.8176	23.5164	23.02225
Salario promedio de mujeres	14.164092	15.39665	17.83349	18.49619	18.209	17.8154	19.05823	20.10296	20.7011	20.0475	20.95621
Diferencia Salarial	0.2044772	0.188596	0.143918	0.123156	0.11835	0.164366	0.159334	0.099416	0.09735	0.15959	0.094026
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0338769	0.02062	0.001919	0.007232	0.01551	0.026006	0.039469	0.036596	0.00565	0.0261	0.021546
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1706003	0.167976	0.141999	0.115924	0.10284	0.13836	0.119865	0.06282	0.0917	0.13349	0.072481

**Tabla 4-19.Descomposición del diferencial de salarios en la Ciudad de Oaxaca, para hombres y mujeres, con variables de condición social y cultural**

Descomposición del diferencial de salarios en la Cd. Oaxaca, con variables de Condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	17.377687	18.59229	20.59392	20.92032	20.4967	20.99802	22.35015	22.20426	22.8176	23.5164	23.02225
Salario promedio de mujeres	14.164092	15.39665	17.83349	18.49619	18.209	17.8154	19.05823	20.10296	20.7011	20.0475	20.95621
Diferencia Salarial	0.2044772	0.188596	0.143918	0.123156	0.11835	0.164366	0.159334	0.099416	0.09735	0.15959	0.094026
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0186278	0.004899	-0.00355	0.007239	0.01183	0.049049	0.024275	0.03404	-0.0222	0.02548	0.026943
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1858494	0.183697	0.147469	0.115917	0.10652	0.115317	0.135058	0.065376	0.11955	0.13412	0.067084

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En todo el periodo analizado los hombres ganaron más que las mujeres, y esta diferencia estuvo registrada desde un 20% más en el 2005, hasta un 9% en el 2015. Esta diferencia es estadísticamente significativa. Y al estudiar el diferencial en sus partes explicada y no explicada se encontró que aproximadamente el 80% en promedio del diferencial total se explica por características que se le atribuyen a la discriminación, ya que solo el 20% del diferencial sería explicado por las dotaciones en capital humano, y la otra parte sería atribuible a la discriminación.

Ahora bien con la inclusión de las variables sociales y culturales en la descomposición de Blinder-Oaxaca, nos da un panorama de cómo influyen estas variables en la desigualdad salarial, y llegan



a tener cierta parte en la discriminación. El salario promedio no sufre modificación con la inclusión de nuevas variables, por lo mismo el diferencial salarial no sufre modificación por lo que en todo el periodo estudiado es a favor de los hombres. Sin embargo como se observa en la Tabla 4-19 , vemos que al descomponer el diferencial es sus partes explicadas y no explicadas, encontramos que la parte no explicada aumento en un 2% más, la parte que es atribuible a la discriminación. Los valores van desde 18% en el 2005, disminuyendo durante el periodo hasta llegar en un 6% para el 2015. El grado de discriminación es mayor cuando las variables de condición social y cultural entran en la descomposición. La discriminación entonces para la ciudad de Oaxaca estaría aproximadamente ente un 17% y un 7%.

La Tabla 4-20, nos muestra las variables de condición social y cultural que fueron incorporadas en la descomposición salarial, mostrando la parte no explicada que es la parte atribuible a la discriminación.

**Tabla 4-20.Descomposición del diferencial salarial no explicado con variables de condición social y cultural**

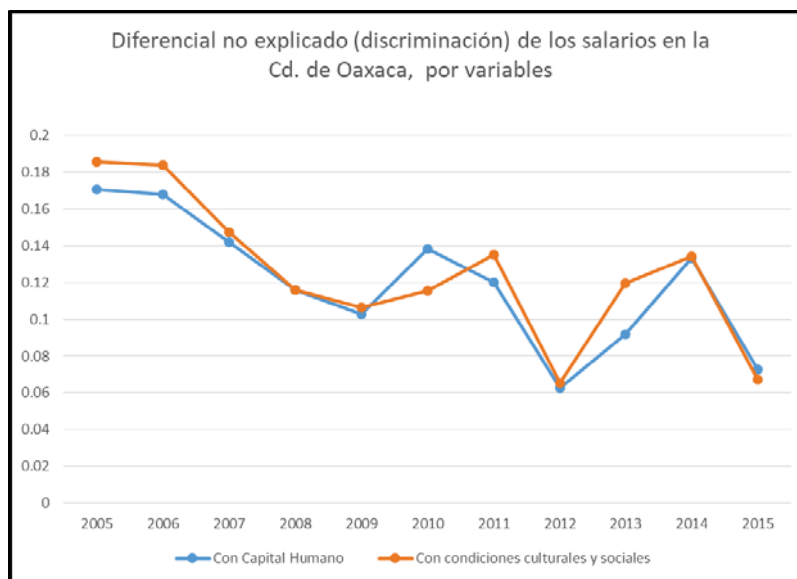
Descomposicion del diferencial salarial de la con variables sociales y culturales Cd.Oaxaca											
No Explicada	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
escolaridad	-0.3302	-0.32537	-0.34355	-0.1573	-0.3186	-0.29978	-0.15155	-0.20811	-0.20573	-0.19276	-0.25134
experiencia	-0.12939	-0.13663	-0.05824	-0.02813	-0.0094	-0.00674	-0.07411	-0.04346	-0.09764	0.05864	-0.03874
capacita	-0.00674	-0.00016	0.000183	0.001168	-0.0062	-0.00619	0.003653	-0.00116	0.00194	0.00173	0.00652
edad	0.116839	0.065425	0.188554	0.176969	-0.2749	-0.11439	0.245459	0.088899	0.30298	-0.02781	-0.21783
Colocación	-0.92082	0	0.034425	0	-0.4786	0	0.543351	-0.27897	0	0.34985	0.065058
Div.Sexual trab	0	-0.83473	-0.21537	-1.15435	-0.3467	-1.32834	0	0	0.34087	0.15374	0.705818
Disc.Aspc.Fisico	0	0	0	0	0	-0.05304	0	0	0	0	0
Disc.por.edad	-2.501	0	0	0	-0.4365	0.011408	0	0	-0.7661	0	-0.24757
Disc.estadística	0	1.785736	0.747507	0	0	-0.13767	0.095523	0.244952	-0.31981	-0.00441	-0.24882
Acoso o fal. Res	0.421159	-0.16158	-0.16013	0	-0.7351	-0.76244	0.056832	0.441983	0	0.10338	-0.13391
Conflicto Jefe	-0.24448	-0.14089	-0.46197	-0.43898	0.1056	-0.04663	-0.07758	-0.55339	0.38935	0.03401	-0.19614
Discri. Sexo	0.204369	0.542323	-0.00879	0.099679	-0.1243	-1.02023	0.179113	-0.22212	0.58382	-0.11633	-0.14205
Resp.Familiares	-0.35411	-0.19001	0.376795	0	2.73988	-1.32872	-0.73966	-0.927	-0.52023	0.0178	-1.237
Impos. Familiar	-0.69577	-0.35568	-0.49002	0	0	-1.34978	0	0.321861	0	0	0
_cons	4.62599	-0.06474	0.538079	1.616862	-0.0086	6.557849	0.054031	1.20189	0.41009	-0.24371	2.003095
<b>Total</b>	<b>0.185849</b>	<b>0.183697</b>	<b>0.147469</b>	<b>0.115917</b>	<b>0.10652</b>	<b>0.115317</b>	<b>0.135058</b>	<b>0.065376</b>	<b>0.11955</b>	<b>0.13412</b>	<b>0.067084</b>

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015



Las principales variables que tuvieron influencia en el diferencial no explicado son las de tipo cultural, las que tienen que ver con separarse del trabajo o dejar un negocio por compromisos familiares, embarazo. La edad es una variable que afecta más a los hombres. La desigualdad salarial se da desde la división sexual del trabajo, los conceptos que la sociedad y la cultura trae en si mismos que no permiten que las mujeres puedan tener más oportunidades laborales, y las relega en el mercado laboral, generando con esto discriminación en contra de ella.

**Gráfico 4-11. Diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en la Cd. de Oaxaca por variables**



El gráfico 4-11, muestra el comportamiento a lo largo de los años del diferencial no explicado (discriminación) de la descomposición con variables de capital humano y las sociales y culturales, este diferencial se incrementa con la incorporación de las variables sociales y culturales en aproximadamente un 1.5%.

### Descomposición salarial en Tuxtla Gutiérrez por variables

El análisis de la descomposición salarial en el estado de Chiapas, deja datos interesantes, tales como que las mujeres a nivel estatal percibían mayor salario que los hombres. Sin embargo al aplicar la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca lo que la descomposición arroja lo podemos observar en las tablas 4-21 y 4-22, los salarios promedios de hombres y mujeres en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, arroja que los hombres en esta ciudad están ganando más que las mujeres, en promedio un hombre gana \$15.43 por hora trabajada y las mujeres ganan \$12.43, para el año 2005, incrementándose ambos salarios con el paso de los años, y reduciéndose cada vez más la diferencia, hasta que en el 2015 llegó a ser de 2.63%.

**Tabla 4-21. Descomposición del diferencial en cd. de Tuxtla Gutiérrez con variables de capital humano**

Descomposición del diferencial de salarios en Tuxtla Gutierrez, con variables de Capital Humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	15.434141	16.26815	18.715986	19.00403	19.26136	20.5984	21.32692	22.33949	23.52371	22.59329	23.19661
Salario promedio de mujeres	12.437922	13.49067	16.148578	16.99381	17.05537	18.7951	18.87128	20.0116	22.42692	20.76324	22.59252
Diferencia Salarial	0.2158322	0.187211	0.1475458	0.111802	0.121636	0.09161	0.122328	0.110044	0.047747	0.08447	0.026387
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0341416	0.050543	0.0008885	0.000159	0.015907	0.01299	0.036997	0.052947	-0.00985	0.00971	-0.00868
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1816906	0.136668	0.1466573	0.111643	0.105729	0.07862	0.085332	0.057097	0.057597	0.07476	0.035067

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

**Tabla 4-22. Descomposición del diferencial en cd. de Tuxtla Gutiérrez con variables de condición social y cultural**

Descomposición del diferencial de salarios en Tuxtla Gutierrez, con variables de Condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	15.434141	16.26815	18.715986	19.00403	19.26136	20.5984	21.32692	22.33949	23.52371	22.59329	23.19661
Salario promedio de mujeres	12.437922	13.49067	16.148578	16.99381	17.05537	18.7951	18.87128	20.0116	22.42692	20.76324	22.59252
Diferencia Salarial	0.2158322	0.187211	0.1475458	0.111802	0.121636	0.09161	0.122328	0.110044	0.047747	0.08447	0.026387
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0358321	0.073083	-0.0037832	0.00212	0.02682	0.00665	0.038606	0.053832	-0.0117	0.015557	-0.00954
Diferencial no explicado(Discriminación)	0.1800001	0.114128	0.151329	0.109682	0.094816	0.08497	0.083722	0.056212	0.059452	0.068912	0.035931

Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

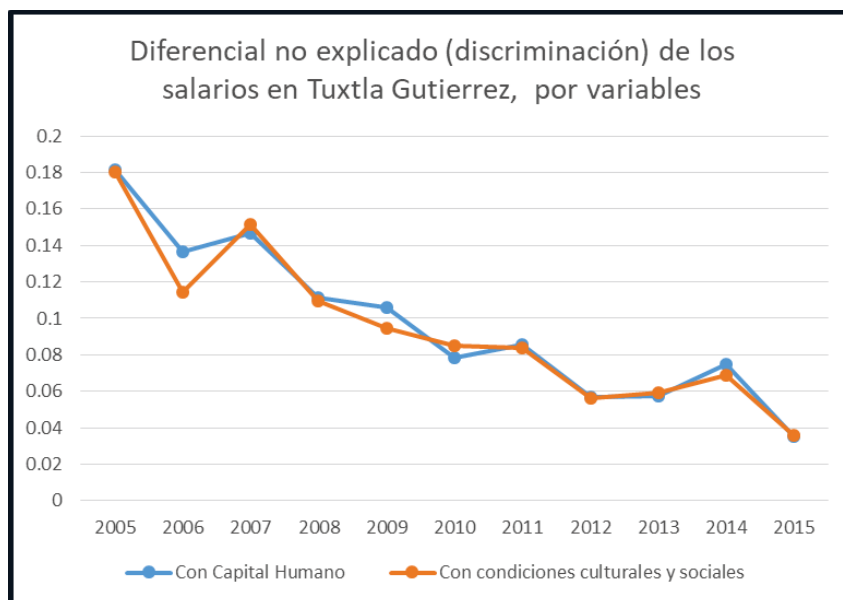
En las tablas anteriores, vemos el comportamiento de los salarios, y del diferencial, el cual nos indica que es a favor de los hombres, y este diferencial dividido en su parte explicada y la no

explicada que es atribuible a la discriminación, la cual presenta mayor proporción del diferencial, ya que aproximadamente el 85% de esta brecha salarial se explica por características atribuibles a la discriminación. Al incluir las variables de condición social y cultural el diferencial en su parte no explicada se incrementó en un 1%, los salarios promedios entre hombres y mujeres no cambian con el manejo de las variables de condición social y cultural, por lo consiguiente la diferencia entre los salarios tampoco se modificó, sin embargo en la parte no explicada si existo modificación, en algunos años la diferencia no explicada se incrementó a comparación de la descomposición con CH, del 2005 al 2009, esta diferencia no explicada se incrementó, pero para el 2010 cambiaron los valores y la diferencia no explicada en comparación de CH disminuyo, sin embargo la diferencia atribuible a la discriminación siguió existiendo sobre todo el periodo analizado.

Por lo tanto, la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres para la ciudad de Tuxtla Gutiérrez fue de 11.74% a lo largo del periodo analizado, y se presenta a favor de los hombres, y es estadísticamente significativa. Al descomponer este diferencial salarial, podemos observar que estaría explicado o dado principalmente por los atributos no observables asociados con la discriminación y pone de manifiesto la discriminación salarial a la que las mujeres se enfrentan. Esto indica que la escolaridad y el retorno en la inversión de Capital Humano no fueron los únicos causales que pueden dar explicación de las diferencias salariales que sufren las mujeres en esta ciudad.

En el gráfico 4-12, vemos el comportamiento del diferencial no explicado de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez. La discriminación que sufren las mujeres en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez puede incrementarse un poco más al considerar no solo las variables de capital humano sino también las de condición social y cultural.

**Gráfico 4-12. Comparación del diferencial no explicado (Discriminación) de los salarios en Tuxtla Gutiérrez, por variables**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

De las principales variables que forman parte de la diferencia no explicada están la discriminación estadística, conflictos con su jefe y acoso o falta de respeto. Estas tres tienen que ver con características sociales del mercado laboral, y la discriminación por sexo que es una característica cultural, la cual mide la proporción de personas que tuvieron que renunciar a su empleo por cuestiones de embarazo, matrimonio y cuidados del hogar.

Poniendo un poco la perspectiva del comportamiento de la escolaridad entre hombres y mujeres en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, no se observa una tendencia marcada en cuanto a la misma, esto indica que en algunos años las mujeres tuvieron mayor escolaridad, en otros estuvieron iguales y otros más los hombres estuvieron por arriba, para el 2015, las mujeres terminaron un grado mayor de escolaridad que los hombres, no obstante esto indicaría que las mujeres no están obteniendo el rendimiento esperado en educación, al mantenerse en todo el periodo ganando menos que los hombres y encontrándose con similar dotación e capital humano, pero un ingreso menor, y una posible condición de discriminación salarial, que puede estar influenciada por las condiciones sociales y culturales de la región.

### Descomposición salarial en Acapulco por variables.

La ciudad de Acapulco, es la ciudad más poblada del estado de Guerrero, no es la capital política, pero en esta ciudad confluye una gran afluencia de empleos, más en el sector turismo. La aplicación de la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca se dio a la ciudad de Acapulco, porque es la ciudad que marca como auto representada la ENOE, en Guerrero. Se aplicó la descomposición salarial con las variables de capital humano primero, y posteriormente se incluyeron las variables de condición social y cultural, para identificar la influencia de estas en la desigualdad salarial, y la discriminación.

En la ciudad de Acapulco, cuando se aplica la descomposición salarial, se puede observar en las tablas 4-23 y 4-24, que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres durante todo el periodo analizado, y esta brecha salarial es a favor de los hombres. Por lo que los hombres en promedio por hora trabajada obtuvieron mayor ingreso. El primer término que es la diferencia explicada, capta la brecha salarial que provocan las diferencias en las dotaciones de características productivas valoradas a sus rendimientos de mercado, el segundo término la parte “no explicada” podría atribuirse a la discriminación.

**Tabla 4-23. Descomposición del Diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la ciudad de Acapulco con Capital Humano**

Descomposición del diferencial de salarios en Acapulco, con variables de Capital humano											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	15.498217	16.9375	17.84842	18.559801	18.97188	19.05489	19.73842	19.7064	19.70375	19.8283	20.4171
Salario promedio de mujeres	13.52534	14.70592	15.63853	15.53799	15.73015	17.24308	17.090214	18.4358	17.52725	17.8313	18.41963
Diferencia Salarial	0.13616	0.14128	0.132177	0.1777096	0.187378	0.099912	0.144061	0.06665	0.117052	0.10616	0.102956
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0367332	0.017206	0.02133	0.0268125	0.043315	0.034939	0.0184621	0.00867	0.024932	0.01613	0.01579
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.0994268	0.124074	0.110848	0.1508971	0.144064	0.064974	0.1255989	0.05797	0.092119	0.09003	0.087167

**Tabla 4-24. Descomposición del Diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la ciudad de Acapulco. con variables de condición social y cultural**

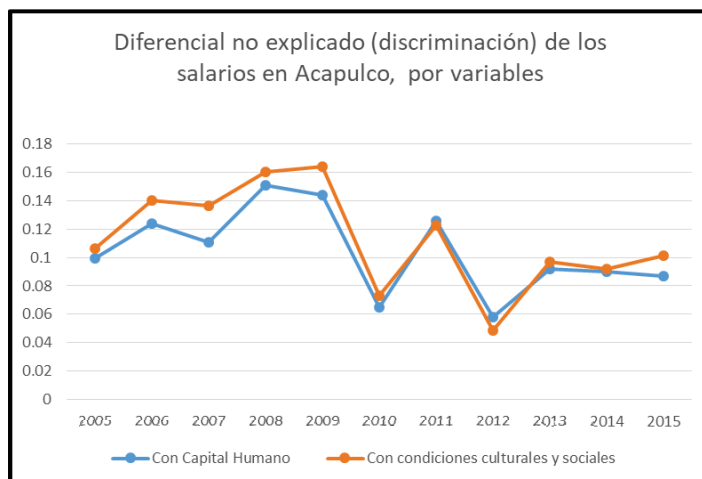
Descomposición del diferencial de salarios en Acapulco, con variables de Condición social y cultural											
Indicadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres	15.498217	16.9375	17.84842	18.559801	18.97188	19.05489	19.73842	19.7064	19.70375	19.8283	20.4171
Salario promedio de mujeres	13.52534	14.70592	15.63853	15.53799	15.73015	17.24308	17.090214	18.4358	17.52725	17.8313	18.41963
Diferencia Salarial	0.13616	0.14128	0.132177	0.1777096	0.187378	0.099912	0.144061	0.06665	0.117052	0.10616	0.102956
Diferencial explicado (Capital humano)	0.0298538	0.001468	-0.003926	0.0173071	0.023581	0.026932	0.0216459	0.01788	0.020228	0.01456	0.001508
Diferencial no explicado (Discriminación)	0.1063062	0.139812	0.136103	0.1604025	0.163798	0.07298	0.1224151	0.04876	0.096824	0.09159	0.101448

Durante los años del 2005 al 2015, se registró un diferencial salarial a favor de los hombres, este diferencial alcanzo su máximo valor para el año del 2008 con un 19.21% y el valor menor se registró para el 2012 con un 6.66%, este diferencial salarial es estadísticamente significativo y lo podemos observar en la tabla 4-24, por lo que al estudiar el diferencial en su parte *explicada* encontramos que existe una diferencia entre el retorno de escolaridad entre hombres y mujeres, sin embargo este no podría señalarse como estadísticamente significativo, ni explicar el diferencial total como tal, si bien es cierto en Acapulco la escolaridad promedio de los hombres fue mayor en la mayoría de los años que las mujeres, esto no justifica este diferencial. Por lo que al analizar la parte no explicada, se encuentra que tiene el mayor porcentaje del diferencial y es estadísticamente significativo, y podríamos decir que las mujeres en Acapulco presentan características atribuibles a la discriminación salarial para todos los años analizados, para el año 2009 la discriminación alcanzo un valor de 17.56% y para el 2015 disminuyo a 9.8% siendo este todavía un porcentaje bastante considerable. Por lo que la proporción no explicada ocupa más del 90% del diferencial salarial en la ciudad de Acapulco.

Si las dotaciones en Capital humano no logran explicar el diferencial salarial, por bajo rendimiento que estas han tenido a favor de las mujeres, resulta notable, en cualquier caso, que la influencia de los factores inobservables en el cambio del diferencial en la parte no explicada es cuantitativamente mayor en la mayoría de los años. El diferencial encontrado en Acapulco es consistente con el registrado en el estado de Guerrero, en menor magnitud, pero sigue siendo a favor de los hombres, la explicación de este diferencial esta principalmente dada por el 85% del diferencial total.

Las variables de condición social con mayor significancia en la parte no explicada son: el dejar un empleo por conflicto con su jefe, por acoso o falta a su persona, y las variables de condición cultural que también tienen influencia son las de renunciar o dejar un empleo por cuestiones de discriminación por sexo (embarazo, matrimonio o responsabilidades familiares), y las otras por dejar un negocio propio por imposición de un familiar o responsabilidades familiares. En la tabla 4-23 se puede observar los valores de estas variables como son: El rendimiento de escolaridad y de experiencia debería ser mayor para las mujeres, sin embargo según lo mostrado en la tabla 4-24, no es así. Las condiciones sociales y culturales tienen cierta influencia en el incremento de la discriminación.

**Gráfico 4-13. Tendencia de la discriminación salarial por razones de género con variables sociales y culturales**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el Gráfico 4-13, podemos observar la tendencia de la parte no explicada del diferencial donde con la inclusión de las variables de condición social la discriminación en contra de la mujer se incrementa. La brecha salarial a favor de los hombres existió para las tres ciudades analizadas, y los factores de capital humano no pudieron explicar toda la brecha salarial.

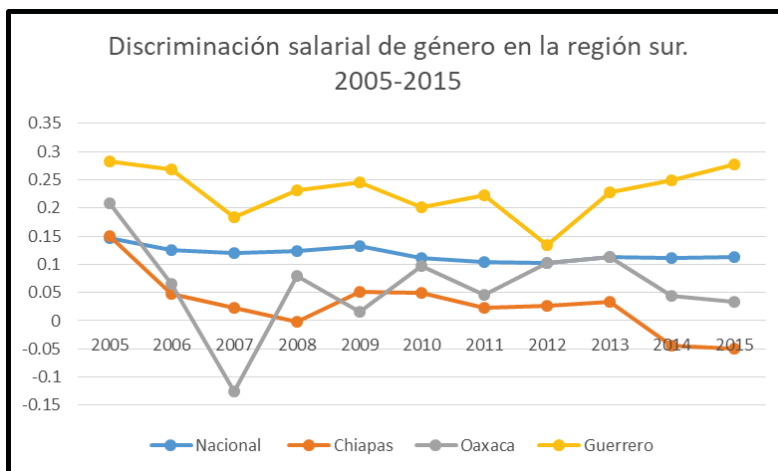
#### 4.2.4 Discriminación salarial por género en la región sur de México.

Después de aplicar la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca a nivel nacional y regional, se encontró correspondencia con lo expuesto por otras investigaciones relacionadas, en México, como en la región sur existe discriminación salarial por género. Y esta es intensificada cuando las variables de condición social y cultural son tomadas en cuenta en la descomposición salarial.

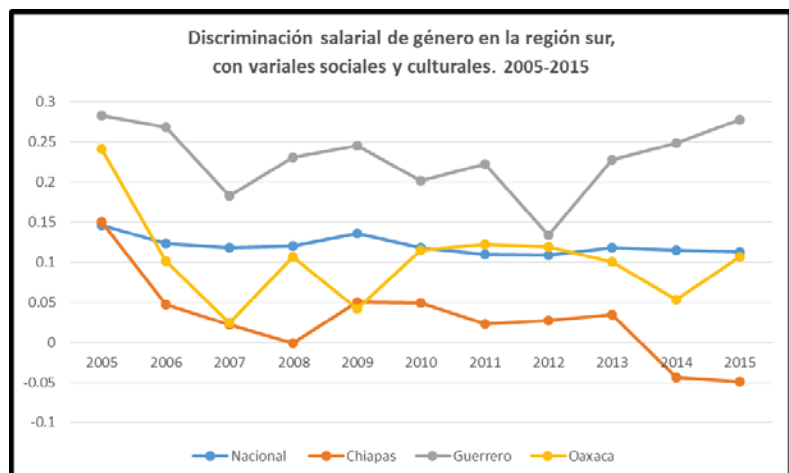
La información sobre el nivel de discriminación salarial nacional y regional asociado con los atributos no observables se presenta en los gráficos 4-14 y 4-15, y donde se muestran el comportamiento de la discriminación salarial en contra de la mujer considerando las variables de primero solo de capital humano, y la segunda gráfica mostrando ya la discriminación con las variables de condición social y cultural.

Se puede observar que existe discriminación a nivel nacional y sobre todo en la región sur de México, el estado que registro el mayor grado de discriminación es el estado de Guerrero, sobre pasando en todos los años a la media nacional. Ahora bien el estado de Chiapas también presento discriminación durante la mayoría de los años analizados, a excepción de los últimos años 2014 y 2015, ya que para estos años el diferencial salarial fue a favor de los nombres.

**Gráfico 4-14. Tendencia de la discriminación salarial a nivel nacional y regional, con variables de capital humano**



**Gráfico 4-15. Tendencia de la discriminación salarial a nivel nacional y regional, con variables de condición social y cultural.**



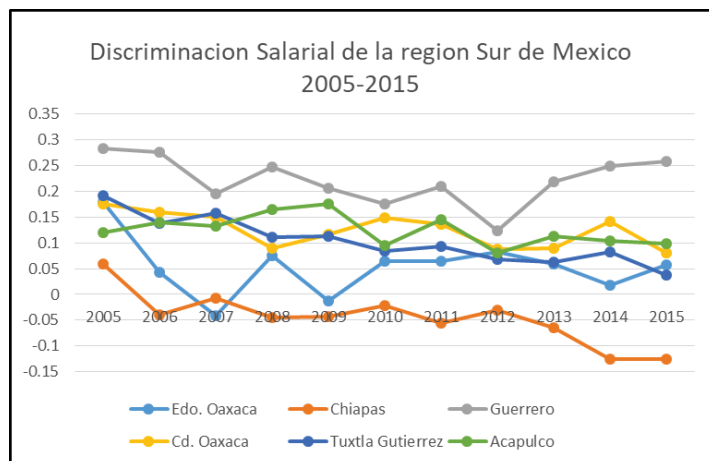


Con la inclusión de las variables de condición social y cultural la discriminación aumento en aproximadamente un 1.5% en comparación con los valores obtenidos al tener las variables solo de capital humano en toda la región. Este aumento se ve reflejado en el gráfico 4-15.

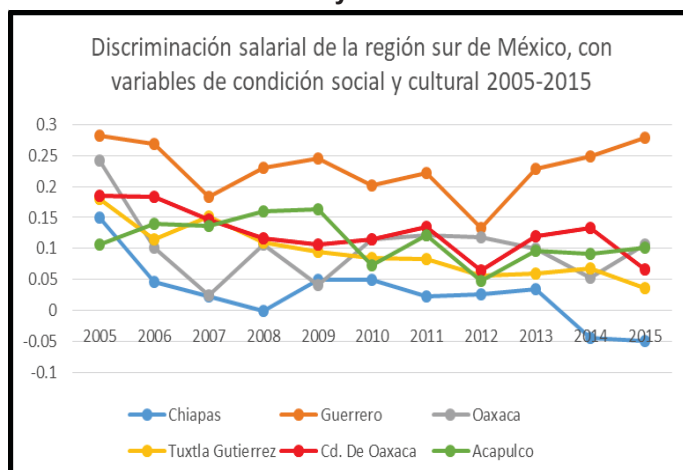
Por lo tanto al inicio del periodo la magnitud de la discriminación es heterogénea, con niveles entre 15.3% para Chiapas, y 29.01% para Guerrero; a lo largo del lapso de análisis se aprecian variaciones relevantes entre estados para el 2012 se estima una tendencia hacia la convergencia alrededor del 10.0%, con excepción de Chiapas que se ubica en niveles inferiores, mostrando diferencias importantes con el resto de los estados, pero mostrando discriminación durante casi todo el periodo estudiado. A finales del periodo en el estado de Guerrero la magnitud de la discriminación disminuyo un poco a consideración del inicio a 25.88% estando muy por encima de los demás estados, incluso del promedio nacional que fue de 12%. Por lo que en Guerrero es donde las mujeres estarían sufriendo de un grado mayor de discriminación. Las variables de condición social y cultural tienen cierta influencia en la discriminación salarial en contra de las mujeres en los estados de la región sur de México.

Por último analizando la discriminación en la región Sur para el periodo del 2005 al 2015 y comparando los resultados obtenidos de los diferenciales no explicados entre los estados y sus ciudades auto representadas, podemos observar en el gráfico 4-16, comportamiento un tanto particular al interior del estado de Chiapas, pues por una parte a nivel estatal no presenta aparentemente un alto grado de discriminación salarial en contra de la mujer, pero cuando estudiamos a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez podemos ver que la discriminación si se hace presente para todo el periodo analizado y se encuentra entre el 19.18% para el 2005 y 3.67% en el 2015, el fenómeno contrario es con el estado de Guerrero, ya que en este caso a nivel regional es el estado que presenta mayor grado de discriminación, y aunque en la ciudad de Acapulco el porcentaje es un poco menor a los presentados estatalmente la discriminación sigue estando presente ya que para el 2005 en esta ciudad las mujeres sufrieron un 12% de discriminación y su máximo valor fue en el año del 2009 con 17.56% de discriminación en contra de la mujer.

**Gráfico 4-16. Tendencia de la discriminación salarial al interior de la región Sur, con variables de capital humano**



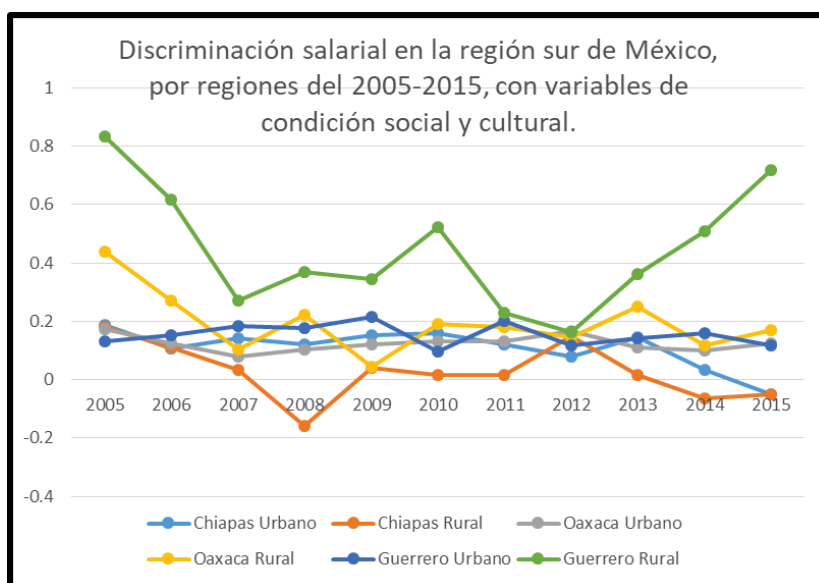
**Gráfico 4-17. Tendencia de la discriminación salarial al interior de la región Sur, con variables de condición social y cultural**



En el gráfico 4-17, podemos observar como que en el caso de Tuxtla Gutiérrez la discriminación aumento al considerar las variables de condición social y cultural, es decir la explicación del diferencial de las características atribuibles a la discriminación es mayor que cuando solo usamos variables de capital humano. El estado de Chiapas es el que marco mayor incremento en la discriminación salarial en contra de la mujer cuando se incluyeron las variables de condicionamiento social y cultural, el rendimiento en educación y capital humano no son los únicos factores explicativos de la discriminación en la región sur.

Finalmente es pertinente destacar la existencia de diferencias en los rendimientos al capital humano por sexo en los distintos estados y ciudades, aunque cada una de ellas muestra patrones particulares. En toda la región sur, los rendimientos de características de capital humano no fueron satisfactorias para las mujeres, y las condiciones sociales y culturales cobran gran importancia en los diferenciales salariales, y en la discriminación encontrada en la región sur, ya que la inclusión de estas variables incremento la parte del diferencial no explicado que es atribuible a la discriminación.

**Gráfico 4-18. Tendencia de la discriminación salarial en la región Sur, dividida por zonas**



Fuente de Elaboración propia. Basada en la ENOE, 2005-2015

En el gráfico 4-18, se ve el comparativo por zonas rural y urbana en cada uno de los estados de la región sur. En el gráfico se observa que la discriminación se aumenta considerablemente para la región rural del estado de Guerrero, los valores alcanzan el 81% de discriminación salarial en contra de la mujer, y durante todo el periodo analizado estos valores fueron los más altos registrados. La zona rural en Oaxaca ocupó el segundo lugar en discriminación con valores de un 41% en el 2005, y terminando con un 18% para el 2015; y posteriormente la zona urbana en Guerrero tuvo el tercer lugar en discriminación. Para el estado de Chiapas se registró mayor discriminación en la región urbana que en la rural, caso contrario con los demás estados de la región. La discriminación salarial con la inclusión de variables de condición social y cultural se

intensifico sobre todo en la región urbana del estado de Chiapas, es decir las mujeres de la región urbana sufrieron mayor desigualdad salarial en todo el periodo analizado.

Por lo tanto los resultados obtenidos nos sugieren cierta explicación sobre la desigualdad y discriminación encontrada en la región sur: las mujeres podrían estar condicionadas a desempeñar mayores esfuerzos y enfrentarse a mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral; las diferencias salariales entre hombres y mujeres parecen que se justifican por el trato desigual y prejuicioso hacia las mujeres por ser más vinculadas con la familia, una vida laboral más corta e interrumpida; las mujeres llegan a obtener menores ingresos por la responsabilidad asumida en la esfera domestica generando con esto segregación ocupacional y vulnerabilidad en el mercado laboral, convirtiéndolas en víctimas de la discriminación y exponiéndolas a ser relegadas en ocupaciones menos importantes y subvaloradas que son consideradas “adecuadas” para ellas”, ocasionadas por prejuicios de los empleadores o de la sociedad en sí.

## Conclusiones

El estudio de la desigualdad salarial por sexo, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, asociada con la discriminación salarial, es un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países, y los resultados indican que, no obstante la utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste la presencia de discriminación salarial en contra de la mujer, donde México no es la excepción y los estudios previos así como el realizado lo muestran.

En las últimas décadas, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las características más relevantes, no obstante esta mayor presencia, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por diferentes factores como son: niveles educativos, experiencia, capacitación, condiciones sociales y culturales de las regiones.

*Como se planteó al inicio de la investigación la hipótesis central del trabajo* establecía que:

Las condiciones sociales y culturales históricas de la región sur son muy diferentes a las del resto del país y en los mismos estados que la conforman (Oaxaca, Chiapas y Guerrero) existe una heterogeneidad por diferentes condiciones de progreso económico y de conformación de los mercados laborales locales. En tal marco contextual esperamos que las condiciones sociales y culturales tengan igual o mayor importancia, que los factores de capital humano (educación, experiencia y capacitación), en la explicación de las tendencias de los diferenciales y la discriminación salarial de la región sur en el periodo 2005-2015.

Así mismo el *objetivo planteado* consistía en medir la brecha salarial existente entre hombres y las mujeres, por medio de los ingresos mensuales por las horas trabajadas, y explicar tales diferenciales en condiciones similares de inserción ocupacional y conyugales análogas, y comparar su importancia explicativa con respecto a la cantidad acumulada de capital humano (escolaridad, experiencia, capacitación) y la influencia de los factores sociales y culturales en el diferencial salarial de género principalmente en la parte no explicada del diferencial que es atribuible a la discriminación, con la ayuda de la metodología Blinder-Oaxaca que descompone los diferenciales de ingreso en dotaciones (parte explicada) y por la otra parte corresponde a factores atribuibles a la discriminación (no explicada). Para esto se realizó un análisis comparativo observando el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres con variables de condición social y cultural, a nivel nacional, estatal y de ciudades auto

representadas, así como la parte urbana y rural, observando en que parte de la región sur de México existe mayor grado de discriminación, los estados que utilizados fueron de la región sur y son Chiapas, Oaxaca y Guerrero.

Ahora bien la estimación de las ecuaciones salariales permitieron identificar que existen diferencias salariales del orden de 12% a favor de los hombres en la esfera nacional, incrementándose para la región estudiada principalmente en el estado de Guerrero, que llegó a tener valores de 31.60% cuando se habla a nivel general, para el 2005 y terminando con un 26.83% de diferencia salarial, para el 2015, el estado de Chiapas como primer resultado se encontró que las mujeres tuvieron el diferencial salarial a su favor, en un orden del 6% aproximadamente, durante la mayoría del periodo analizado; en el estado de Oaxaca se encontró que una brecha salarial entre los hombres y las mujeres de aproximadamente para el 2005 del 20%, posteriormente disminuyó conforme paso el tiempo, sin embargo esa brecha salarial jamás desapareció en todo el periodo.

Los diferenciales salariales al ser analizados por zonas rurales y urbanas, se encontró que los diferenciales en las zonas rurales aumentaron en la mayoría de los estados analizados, a diferencia del estado de Chiapas, que el diferencial en la zona urbana aumentó considerablemente y fue a favor de los hombres, alcanzando valores de 15%. Lo que indica que en el estado de Chiapas, en la zona urbana se dan las mayores diferencias salariales y estas son a favor de los hombres. Oaxaca presentó una condición similar, el diferencial en la zona urbana fue mayor y se presentó a favor de los hombres, sin embargo no es una diferencia tan marcada como en el estado de Chiapas; para el caso de Guerrero la zona rural presentó mayor diferencia salarial alcanzando valores de 80% para el año 2005 disminuyendo paulatinamente durante todo el periodo. Por lo que se comprobó que la brecha salarial en México y sus regiones, principalmente la región sur es a favor de los hombres.

Para analizar la brecha salarial y conocer la descomposición salarial que arroja el grado de discriminación salarial en contra de la mujer a nivel nacional y la región sur de México, después de haber aplicado la metodología de Blinder-Oaxaca, se encontró que la explicación del diferencial salarial encontrado se da de dos formas: los factores explicados que son los asociados con los retornos en la inversión de capital humano o las características observables, y la parte de las características no observables la no explicada la cual es atribuible a la discriminación.

Se observó que incluyendo solo variables de capital humano en la descomposición salarial la explicación de la brecha salarial está determinada aproximadamente por el 80% de factores no observables asociadas a la discriminación, y solo el 20% podría explicarse por las características como escolaridad, experiencia y capacitación, por lo que el resto sería explicada por factores de discriminación; incrementándose este porcentaje con la inclusión de las variables de condición social y cultural.

Posteriormente la descomposición de ingresos confirmo que más de 85% de estas diferencias a nivel regional están asociadas con la discriminación, dado que son desigualdades no atribuibles a las dotaciones de capital humano o características observables.

Esta discriminación salarial en contra de las mujeres es comparable con los niveles obtenidos en estudios realizados en otros países, así como con algunos que se hicieron en México, y en algunos casos como el de Guerrero fue mucho mayor llegando a un 89% del diferencial. Hablando de la región, los tres estados analizados y las ciudades auto representadas se aprecia un comportamiento heterogéneo donde la brecha salarial oscila entre 3.3% y 31.60%, con niveles de discriminación que tienden a converger en 12%, con excepción del estado de Guerrero que se ubica sobre 21 por ciento de discriminación más que los demás. El estado de Guerrero es el que registró un 31% de discriminación absoluta mayor en toda la región. Las zonas rurales registran los valores más altos de discriminación en la región, principalmente en la región rural de Guerrero, sin embargo para el estado de Chiapas, las condiciones se dan a la inversa, en Chiapas las mujeres sufren mayor discriminación salarial en las zonas urbanas que en las rurales. Lo que pone de manifiesto la heterogeneidad de la brecha salarial en la región sur, aun en el mismo estado.

Las variables de condición social y cultural tienen influencia en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, y explican parte de la discriminación que la mujer sufre, sin embargo no en su totalidad. Es decir estas condiciones explican parte del diferencial asociado a la discriminación y tienen influencia en el, pero no son determinantes de la discriminación. Podemos observar que las mujeres viven en constante desigualdad de oportunidades en el mercado laboral, aun cuando ellas en los últimos años han aumentado su nivel de escolaridad constantemente, y tienen mayor disponibilidad de ingresar a un mercado laboral tan competitivo, no se ha logrado dar el premio de retorno por sus dotaciones en capital humano. Ya que estas son relegadas a empleos mal pagados, que no van de acorde a su escolaridad, su capacitación y en algunas ocasiones experiencia; estas mujeres viven sin oportunidades de crecimiento laboral lo que ocasiona que en muchas ocasiones abandonan su trabajo por las responsabilidades propias del sexo como el

embarazo, el cuidado de los hijos, o el matrimonio, poniéndolas claramente en una situación de desigualdad económica ante los hombres. En las brechas salariales observadas se puede constatar que los diferenciales salariales dejaron de ser un problema no solo económico sino también social y cultural. Porque en el interior del mercado laboral se gestan todo tipo de factores que influyen en la discriminación en contra de la mujer.

El estado de Chiapas muestra ciertas características especiales, como se mencionó antes a nivel general las mujeres registraron un diferencial a favor de las mujeres, cuando este diferencial se lleva a la zona urbana y rural, la diferencia en la zona urbana se torna a favor de los hombres en un grado de 18% y la discriminación también aumenta con las variables sociales y culturales, lo mismo sucede cuando se aplica la descomposición a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, la discriminación en la zona urbana alcanzo hasta un 15% de discriminación, disminuyendo con el paso de los años. El estado de Guerrero es el que presento mayor grado de discriminación salarial en contra de la mujer, los factores de discriminación alcanzaron hasta un 95% cuando son incluidos los factores sociales y culturales, cuando el análisis se realizó a nivel general, la proporción de discriminación fue de 28% para el 2005, sin embargo al pasar de los años aunque en algunos años disminuyo, para el 2015 la proporción de discriminación concluyo con un 26%; trabajando por zona urbana y rural la discriminación también se hizo presente, y en la zona rural es donde se intensifica llegando a obtener valores de hasta un 81%. La ciudad de Acapulco también presento niveles de discriminación salarial en contra de la mujer, intensificados por las características de la región.

En el estado de Oaxaca los resultados obtenidos en cuanto a la discriminación salarial se puede decir que fueron bastante homogéneos, es decir los resultados obtenidos a nivel estatal, se vieron también reflejados en las zonas urbana y rural, así como para la ciudad de Oaxaca, donde los valores de la discriminación alcanzo hasta un 21% con la inclusión de los factores sociales y culturales, a diferencia que cuando solo se consideraron las variables de capital humano lo cual fue de 17%.

Las variables de condición social que tienen que ver con la forma en la que el empleador ve a las mujeres en el mercado de trabajo, tuvieron mayor representación con las variables de discriminación por colocación, discriminación estadística, acoso o falta de respeto a su persona, y la de conflicto con su jefe. Las variables de condición cultural que mas tuvieron influencia en los diferenciales salariales fueron: división sexual de trabajo, discriminación por sexo y responsabilidades familiares. Estas variables tienen que ver con las oportunidades que las mujeres pierden por tener que atender embarazo, o matrimonio o roles familiares.



Respecto a las preguntas iniciales sobre “los efectos de los condicionamientos sociales y culturales en la brecha salarial de género” se pudo encontrar que no existe efectos comprobables sobre la brecha salarial de género cuando se toma de forma general, sin embargo al hacer el análisis por zonas urbana y rural, la brecha salarial se modificó creciendo para algunos estados como el estado de Chiapas, donde la brecha salarial se hizo más grande a favor de los hombres. Las condiciones sociales y culturales tienen cierta afectación en el desarrollo laboral de las mujeres en la región sur de México, ya que su influencia afecta desde su inserción hasta su permanencia en el mercado de trabajo, estas condiciones pone a la mujer en condiciones desfavorables y en notable desigualdad salarial.

En cuanto a si “son factores determinantes de la discriminación salarial por género las condiciones sociales y culturales en la región sur de México”, se encontró que tienen cierto grado de influencia en la parte no explicada del diferencial salarial, asociada con la discriminación, es decir cuando en la descomposición las variables de condicionamiento social y cultural son incluidas la discriminación aumenta en contra de la mujer, y esta discriminación en Chiapas aumenta en la zona urbana. Para los hombres la única variable social que afecta su desempeño es la edad, y en algunas ocasiones el despido por problemas con su jefe o superior.

Por lo que se puede concluir que existe evidencia de que las condiciones sociales y culturales a las que se enfrentan las mujeres de México principalmente en los estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca son diferentes a las encontradas a nivel nacional, e incluso dentro de los mismos estados los resultados obtenidos no fueron homogéneos, sino existen condiciones específicas que podrían intensificar la desigualdad y por ende la discriminación. En el marco contextual las condiciones sociales y culturales juegan un papel muy importante en el diferencial salarial, interviniendo no de manera directa pero si marcada en las mujeres que están incorporadas en el mercado laboral. Las mujeres son discriminadas salarialmente en la región sur durante los años 2005-2015, y parte de la explicación de esta discriminación que sufren se encuentra en las condiciones sociales y culturales

El estado que registró la proporción más grande de discriminación es el de Guerrero, principalmente la zona rural es la más afectada, que es donde se da el mayor porcentaje de discriminación. En el estado de Chiapas existe discriminación salarial marcada en contra de las mujeres que se encuentran en el mercado laboral de la zona urbana, principalmente en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, en Oaxaca existe discriminación salarial en contra de la mujer, y en toda la región se intensifica esta discriminación con la inclusión de las variables de condición social y cultural en la descomposición salarial. Por lo que podemos decir las características de capital

humano no son las únicas determinantes de la desigualdad salarial y la discriminación, sino que existen factores no observables claramente que están modificando la proporción de la discriminación a la cual la mujer se enfrenta, tales como las condiciones sociales y culturales (cuidado de la familia, las características propias del sexo como embarazos, prejuicios de los empleadores), por lo que se descarta que las mujeres ganen menos por estar menos preparadas, y que su salario es equiparado a su nivel educativo.

Sin embargo en el tema de la desigualdad y discriminación salarial en contra de la mujer aun hay mucho por trabajar, porque si bien las condiciones sociales y culturales descritas en esta investigación tienen influencia en los diferenciales y la discriminación, sigue sin ser explicado el total del diferencial que no se le puede atribuir a la cualificación de capital humano y sus características. Ese diferencial a favor de los hombres y que no es justificado por factores claramente observables. Por lo que se podría en una investigación más adelante incluir algunos factores que no fueron considerados, como tipos de trabajos o profesiones, que podrían enriquecer más esta investigación.

## Bibliografía

- Abadía, k. L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Universidad Javeriana-Bogotá.
- Adolfo Figueroa, T. A. (1996). Exclusion Social y Desigualdad en el Perú. *Instituto Internacional de Estudios Laborales (IZA)*.
- Alarcón, D., & McKinley, T. (1994). Gender differences in wages and human capital: case study of female and male urban worker in Mexico from 1984 to 1992. *Frontera Norte, 6 (12), El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana*, 41-50.
- Albrecht, J., Bjorklund, & Vroman, S. (2009). Counterfactual Distribution with Sample Selection Adjustments: Econometric Theory and an Application to the Netherlands. *Labour Economics*, 383-396.
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race y Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics. Volumen 3C*.
- Andrew, D., & Schafgans, M. (1998). Semiparametric Estimation of the Intercept of a Sample. *The Review of Economics Studies*, 497-517.
- Arceo, E., & Campos, R. (2013). Evolución de la brecha salarial de género en México. *documento de trabajo núm. VII-2013, Centro de Estudios Económicos-El Colegio de México, México*, 1-38.
- Arrow, K. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*.
- Badel, A., & Peña, X. (Diciembre de 2010). Descomponiendo la brecha salarial de género con ajuste de sesgo de selección: el caso colombiano. *Revista de Análisis Económico, 25(2)*, 169-191.
- Badel, A., & Peña, X. (2010). Descomponiendo la brecha salarial de género con ajuste de sesgo de selección: el caso colombiano. *Revista de Análisis Económico*, 161-191.
- Barcenias, F. (2001). *Capital Humano y Rendimiento de la Educación en México*. Barcelona España: Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Barcelona España.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy, 9*.
- Becker, G. (1964). The Economics of the discrimination. *The University of Chicago Press*.
- Becker, G. (1971). The Economics of Discrimination. *The University of Chicago Press, Chicago*.
- Becker, G., Murphy, K., & Tamura, R. (1990). Human Capital, Fertility, and Economic Growth. *NBER working paper#3414, National Bureau of Economic Research*, 1-18.
- Beechy, V. (1994). Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*.
- Bergmann, B., & Adelman, I. (1973). The 1973 Report of the President's Council of Economics Advisers: The Economics Role of Women. *American Economic Review*.

- Betancor, S. G. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*
- Blau, F., & Kahn, L. (1996). Wage Structure and Gender Earning Differentials: An International Comparison. *Economica*, 529-562.
- Blau, F., Ferber, M., & Winkler, A. (1998, ). *The Economics of Women, Men and Work, Upper saddle River.* Prentice-Hall.
- Blaug, M. (1981). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly. *Journal of Economic Literature*, 827-855.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate. *The ournal Of Human Resources*, 436-453.
- Bourdieu, P. (1975). Condition de Clase et position de Clase. *University Chicago Prees.*
- Bourdieu, P. (1986).
- Bowles, S., & Gintis, H. (1975). The Problem with human capital theory. A marxian critique. *American Economic Review*, 65.
- Bowles, S., & Nelson, V. (1974). The Inheritance of IQ and the Intergenerational Reproduction of the Economic Inequality. *The Review of Economics and Statics* , 39-51.
- Bradley, H. (1989). Men´s Work, Women´s Work. A Sociological History of the Sexual Division or Labour in Employment. *Mineapolis, University of Minnesota, Press.*
- Bryk, & Raudenbush. (2002). Multilevel Models in Education and Social Research.
- Buchmann, T. D. (2006). Gender-Specific Trends in the Values of Education. [www.columbia.edu/~tad61/demog100205.pdf](http://www.columbia.edu/~tad61/demog100205.pdf) .
- Bustamante, N. (2003). Educacion y pobreza en la ciudad de Medellín: Evidencia empírica. *Revista Ruido*, 35-47.
- Bustelo, M. (2004). *La evaluacion de las politicas de género en España*, . Madrid: Ediciones la Catarana.
- Carrasco, C. (1999). Mujeres y economía. *Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas.* Barcelona, 143.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Alemany, C. (1994). Las mujeres y el trabajo. *Rupturas Conceptuales.*
- Carrasco, G. (2008). Influencia del Capital Cultural, Capital Economico y Capital Social basado en la familia, basado en el rendimiento de los estudiantes. *CIES.*
- Cervini, R. (2002). Desigualdades en el logro académico y reproducción cultural en Argentina. Un modelo de tres niveles. *Revista Mexicana de Investigación educativa* , 445-500.
- Chavez, M. (2010). *Trabajo Femenino las Nuevas Desigualdades.* México: Instituto de Investigaciones Económicas.

- Coleman, J. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*. Vol. 94. Supplement: *Organizations and Institutions: Sociological*, 95-120.
- Collins, R. (1989). *La Sociedad Credencialista*. Sociología histórica de la educación y de la estratificación. Akal.
- Cotton, J. (1998). On the Decomposition of Wage Differentials. *Review of Economics and Statistics*, 236-243.
- Di Paola, R., & Berges, M. (1997). Sesgo de selección y estimación en el Mar de Plata. *Núlan, Universidad Nacional de Mar de la Plata*, 1-15.
- DiNardo, J., Fortin, N., & Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages. *A semiparametric Approach Econometrica*, 1001-1044.
- Diprete, T., & Buchmann, C. (2005). Gender-Specific Trends in the Values of the Education and the Emerging Gender Gap in College Completion.
- Doeringer, P., & Piore M, J. (1971). Mercados internos y análisis laboral. Ministerio de trabajo y seguridad social. *Internsl Labor Markets and Manpower*.
- dof. (12 de Enero de 2001). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. *Diario Oficial de la Federacion*.
- Dulci, & Xavier, T. e. (2005). *Interfaces dos Capitais; Humano, Cultural e social na situação ocupacional e nos rendimentos dos indivíduos*. Belo Horizonte: UFMG.
- Elder, T., Goddeeris, J., & Haider, S. (2010). Unexplained Gaps and Oaxaca-Blinder Decompositions. *Labour Economics*.
- England, P. (2005). Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation Social Politics. *International Studies in Gender, State and Society*.
- Fernández, J. M. (2007). El capital social. Potencial para la investigación-acción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 297-308.
- FERNÁNDEZ, J. M. (2007). El capital social. Potencial para la investigación-acción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 297-308.
- Figueroa, A. (2009). . El problema del empleo en una sociedad sigma. *Desarrollo económico y bienestar. Homenaje a Máximo Vega-Centeno*.
- Fisher, S., & Dornbusch, R. (1990). *Economía, segunda edición*. México: Mc.Graw Hill.
- Freitas, A. A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales / Universidad Nacional Autónoma de México*, 287-316.
- Gacitúa, E., Sojo, C., & Davis, S. (2000). *Exclusión Social y Reducción de la pobreza en America Latina y el Caribe*. San José Costa Rica: FLACSO.
- García Bermúdez, K., & Mendoza Cota, J. (2009). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MEXICO. *Problemas del Desarrollo*.

- Gelambí, M. (2005). Les Politiques de gènere als ajuntaments catalans : un próces en construcció. *Institut de Ciències polítiques i Socials. Working Paper.*
- Greene, W. (2002). *Econometric Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall .
- Gutierrez, A. (2005). Acerca de la noción de capital social como herramienta de análisis Reflexiones teóricas en torno a un caso empirico. *Perspectivas II*, 7-26.
- Heckman, J. (1979). Sample Bias As a Specification Error. *Econometrica*, .
- Hernández, M. (2008). *Exclusion Social y Desigualdad*. Ediciones de la Universidad de Murcia.
- Hirschman, A. (1984). Against parsimony: Three easy ways of complicating some categories of economic discourse. *The American Economic Review*.
- Inmujeres. (2006). *Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Inmujeres. (2009). *Desigualdad de Género en el trabajo*. Mexico: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Kliksberg, B. (1999). Desigualdad y Desarrollo en America Latina. El debate postergado. *Reforma y Democracia*.
- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España.
- Loury, G. (1976). A Dinamic Theory of Racial Income Differences, Discussion Paper 225. *The Center of Mathematics Studies in Economics and Management*.
- Lugo, D. C. (Enero -Junio 2011). Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003. *Frontera Norte*, 35-66.
- Machado, J., & Mata, J. (2005). Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics*, 445-465.
- Marini, M. M. (1989). Sex Differences in Earnings in The United States. *Annual Review of Sociology*.
- Martínez-Jasso, I., & Acevedo-Flores, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey*, 66-77.
- McConnell, C., & Stanley, B. (2003). *Economía laboral*,. Barcelona.: McGraw-Hill-Interamericana de España.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy* , 281-302.
- Mincer, J. (1974). Schooling experience and earnings. . *National Bureau*.
- Mincer, J. (1974). Schooling experience and earnings. *National Bureau*.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings. *The Journal of Political Economy*, S76-S108.

- Morse, C. (1998). The asset vulnerability framework: reassessing urban poverty reduction strategies. *World Development* vol.26.
- Neumark, D. (1988). Employer's discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, 279-295.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, 3 *The University of Texas at Austin, Austin*, 279-288.
- Nuñez, J., & Gutiérrez, R. (2004). Classism, Meritocracy and Discrimination in the Labor Market: The Case of Chile. *Departamento de Economía Universidad de Chile*.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Market. *International Economic Review*, 693-709.
- Oaxaca, R., & Ransom, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 5-22.
- Oliveira, O. d., & Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios demográficos urbanos*.
- Oliveira, O. d., & Ariza, M. (09 de 2008). Género, trabajo y exclusión social en México. Mexico, Mexico.
- Pagán, J., & Ullibarri, M. (2000). Group heterogeneity and the gender earning gap in Mexico. *Economía Mexicana, Nueva Época, Centro de Investigación y Docencia Económica, Mexico*, 23-40.
- Pedreño, M. H. (2008). *Exclusión Social y Desigualdad*. Universidad de Murcia.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 659-661.
- Pons, M. (2004). Determinación Salarial: Educación y habilidad. Análisis teórico y empírico del caso - español. *Universidad de Valencia, España*.
- Popli, G. (2008). Gender wage discrimination in México: A distributional approach", . *Sheffield Economic Research Paper Series*, 1-35.
- Popli, G. (2013). Gender wage differentials in México: A distributional approach. *Journal of the Royal Statistical Society*, 295-319.
- Portocarrero, P. (1990). Mujer en el desarrollo: balance y propuestas. *Innovacion y Redes para el desarrollo*, 13-85.
- Putnam, R. (1993). Making democracy work. *New Jersey. Princeton University Press*.
- Rendon, T. (2003). Trabajo de Hombres y Trabajo de Mujeres en el México del Siglo XX. *CRIM-PUEG-UNAM*.
- Robinson, J. (1973). *Economía de la Competencia perfecta*. Barcelona: Martinez Roca.
- Rodríguez, R., & Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora.

- Rodríguez-Pérez, R., & Castro-Lugo, D. (2014). "Análisis de la discriminación salarial en Saltillo y Hermosillo: un análisis comparativo en la industria manufacturera. *Revista Nóesis*,.
- Rodríguez-Pérez, R., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus Regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 46, septiembre-diciembre, 655-686.
- Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, 1-17.
- Scott, J. (2000). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *M Lamas*, 265-302.
- Shultz, T. (1961). "Investment in Human Capital",. *American Economic Review*, 1-17.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling, . *Journal of Economics*, 355-374.
- STATA,V12. (2013). *Stata Statistical Software*. Stata Press. College Station.
- Stiglitz, J. (1975). The theory of screening education and the distribution onf Income. *American Economic*, 283-300.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminacion en acceso al empleo por origen étnico y genero. *Documento de Economía, Universidad Javeriana*.
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación*. CEDE, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. Facultad de Economía, Universidad de los Andes.
- Theodore, S. (s.f.).
- Thompson, K. E. (2012). La brecha salarial entre hombres y mujeres: La situación y los factores que influyen en la brecha en los altos cargos de trabajo en Chile. *Independent Study Project (ISP) Collection*. 1416.
- Thurow, L. (1988). La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra. *El Mercado de trabajo y la estructura Social*.
- Ugidos, A. (1994). Gender Wage Differentials and Sample Selection. Evidence in Spain. *Departamento de Teoría Económica. Universidad del país Vasco*.
- Valdivia, N., & Benavides, M. (2007). EXCLUSIÓN, IDENTIDAD ÉTNICA Y POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL EN EL PERÚ:. *CLACSO*.
- Willis, R. (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital. *Handbook of Labor Economics, Elsevier*, 526-602.
- Wolff, N. (2001). Human Capital Investment and Growth: Exploring the Cross-Country Evidence. *Structural Change and Economics Dynamics*.
- Yañez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción. *Cambios en los patrones de normalidad del empleo.*, 7-34.



