

Brecha salarial de hombres y mujeres en México 1997-2018

Atziri Alejandra Olmos Reséndiz¹ y Monserrat Vázquez Terán²

Resumen

El objetivo de este artículo es describir el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México en el periodo 1997-2018 y establecer sus principales determinantes y el grado de relación entre estos y el estilo de vida de la sociedad. El método utilizado para el análisis es a través de un Modelo de Regresión Lineal Múltiple bajo la aplicación del Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Como principales determinantes de la brecha se tomaron en cuenta promedio de horas trabajadas, esperanza de vida e índice de capital humano. Concluyendo que la brecha salarial sigue en aumento.

Palabras clave: desigualdad, empleo, género, ingresos.

Introducción

El artículo de investigación presenta un análisis sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en México desde 1997 a 2018, para el cual, resulta fundamental conocer algunos antecedentes históricos sobre el tema. El problema comienza en las últimas décadas, particularmente después de la segunda mitad del siglo XX, centrándose a finales de la segunda guerra mundial debido a que en esos tiempos la mano de trabajo femenina comenzó a utilizarse, ya que muchos de los hombres de diversos países se encontraban en guerra y fue así como la mujer fue introducida al campo laboral de manera creciente, dejando de lado de alguna forma al trabajo no remunerado de los hogares.

¹ Estudiante de 6to semestre del PE en Economía de la Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Sociales y Políticas. Correo: atziri.olmos@uabc.edu.mx

² Estudiante de 6to semestre del PE en Economía de la Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Sociales y Políticas. Correo: monserrat.vazquez.teran@uabc.edu.mx

La introducción de la mujer al mundo laboral significó un gran paso para que todas las mujeres del mundo encuentren su independencia económica. Sin embargo, la incorporación de las mismas no ha surgido de la manera más favorable para ellas, debido a que siguen presentándose problemáticas como mayor desempleo, mayor informalidad y segregación de puestos laborales importantes; dejando siempre de lado a la mano trabajadora femenina cuando se habla de obtener puestos más altos cuando se habla de jerarquía de puestos profesionales. Para lo cual muchos autores tienen opiniones al respecto, de acuerdo a Carrasco (2006) asume que en el mundo laboral se observa a la mujer como esposa y madres dentro de una familia, donde el hombre ejerce el rol de proveedor principal de los ingresos. De acuerdo con la información anterior se deduce que el salario de las mujeres es observado como un complemento en lugar de ser visto al mismo nivel que el de los hombres.

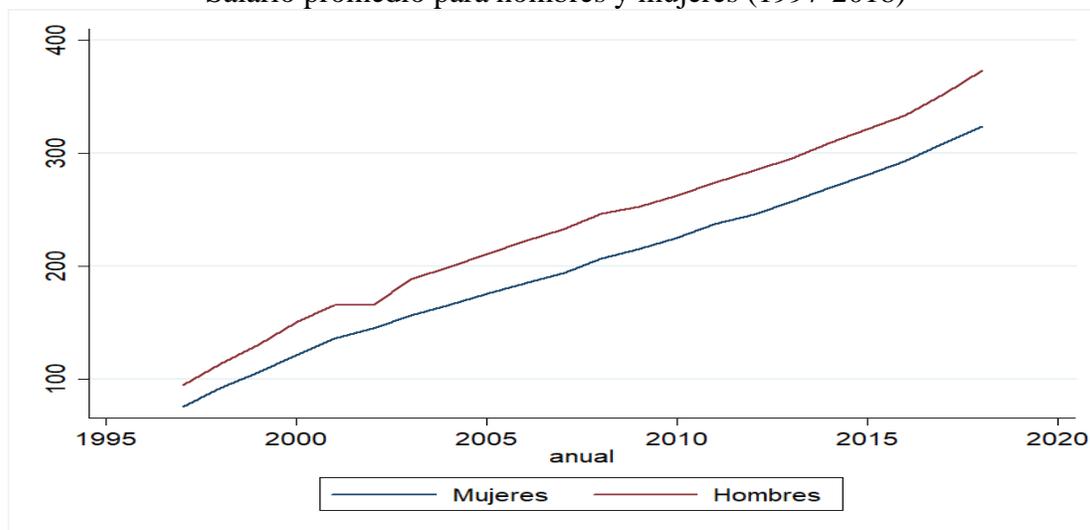
De igual forma, existen teorías que indican que el crecimiento y desarrollo del país encuentran su fundamento en la educación, la cual se convierte en un aspecto fundamental en las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de que las mujeres poseen un nivel de formación incluso mayor que el de los hombres, tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos y a su vez reciben menores salarios a comparación de los hombres Tenjo, *et al.* (2009).

Las familias tienden a sacrificar el salario más bajo para atender roles de cuidado y tareas del hogar, que por lo general resulta ser el de la mujer. Al querer reintegrarse a la economía remunerada, generalmente después de la maternidad, e incluso en el sector formal, las mujeres enfrentan una penalización en el sueldo debido a su ausencia en el ámbito profesional. Aquí, la brecha salarial se convierte en una barrera para que más mujeres entren, se desarrollen, y permanezcan dentro del mercado laboral García (2021). De acuerdo a esto, se puede relacionar con lo mencionado anteriormente por Carrasco (2006), referente al ingreso de las mujeres el cual suele ser visto como una parte no esencial de la economía familiar o ser el ingreso más rápido de sustituir, es este tipo de acciones que funcionan como contraposición de un mercado laboral

eficiente dónde todas las personas pueden tener las mismas oportunidades dependiendo de sus capacidades y no su género.

En la gráfica 1 se muestra el comportamiento del salario durante el periodo de 1997 a 2019, diferenciando el ingreso entre hombres y mujeres.

Gráfica 1
Salario promedio para hombres y mujeres (1997-2018)



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Con base en lo anterior, esta investigación tiene como objetivo comparar el comportamiento del salario de hombres y mujeres, además de conocer los principales determinantes del salario para cada uno, esto mediante la implementación de una regresión lineal para determinar la relación que tienen las variables como esperanza de vida, el capital humano y las horas trabajadas con los salarios. En este orden de ideas, se plantea la siguiente pregunta de investigación; ¿cuáles son los determinantes de la brecha salarial en México?

Elementos teóricos

La economía tiene teorías que hablan de la fijación de salarios y cada uno de los autores tiene una manera distinta de abordar este tema. Por ejemplo, la teoría de la subsistencia de Ricardo (1817) cual habla sobre la relación entre la mano de obra, dice que el precio natural que se fija es aquel que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza,

sin incrementos ni disminuciones, como se puede percibir el período en el que está escrita esta teoría toma al trabajador más común al varón adulto sin habilidades ni cualificaciones específicas pues se creía que los asalariados en su mayoría encajaban en este perfil, ya que si recordamos la mujer no fue involucrada en el mercado laboral hasta la segunda mitad del siglo XX, lo cual indica que desde que se fundaron las bases de cómo deberían de fijarse los salarios y qué tipo de individuos serían aquellos que reciben dicha remuneración ya existe una brecha muy amplia, todo el tema de la desigualdad de género es algo que impacta de manera directa a la brecha salarial, incluso hasta el día de hoy.

La teoría del fondo de salarios de Mill (1848) sostiene que los salarios dependen de la oferta y la demanda de trabajo, Mill aborda el trabajo como cualquier otra mercancía, la cual está sujeta a oferta y demanda, siendo el mercado de trabajo el que los trabajadores serán los que ofertan el trabajo, mientras que los dueños del capital son aquellos que corresponden a la demanda. De nuevo no se menciona ninguna exclusión hacía el sexo femenino pero como se ha mencionado anteriormente las fechas en las que estas teorías están escritas hacen que todo el contexto caiga de lado de los hombres, ya que si socialmente la mujer siempre ha sido observada como una persona débil sin capacidades que le puedan hacer competencia a los hombres, es claro que estos últimos pueden contar con un nivel salarial más alto incluso ejerciendo los mismo puestos de trabajo aún si una mujer está mejor capacitada para el puesto de trabajo y cuenta con mayor grado de escolaridad.

De acuerdo al Índice de Competitividad Internacional (2021) (ICI) en México, 45 de cada 100 mujeres de 15 años o más son económicamente activas, mientras que 78 de cada 100 hombres lo son. Eso quiere decir que en 2019 la tasa de participación laboral de los hombres fue 1.7 veces mayor que la de las mujeres; dicho de otra manera las mujeres suelen tener una desventaja a la hora de entrar al mercado laboral y eso se puede notar en la tasa de participación laboral, precisamente por las razones que se mencionaron al inicio de esta investigación, ya que muchos empleadores suelen ver la mano de obra femenina y la asocian con prestaciones extras, vacaciones y otras

circunstancias que por situaciones como la maternidad la mujer suele ausentarse en el ámbito laboral.

Rueda (2010) menciona que el enfoque de la discriminación, desde la propia definición del fenómeno, acepta no solo que a distintos niveles de productividad corresponderán distintos salarios, lo cual estaría vinculado a la pertenencia o no a un grupo determinado. Es precisamente el mecanismo por el que se produce esta discrepancia entre productividad y salario, lo que constituye el núcleo de las distintas teorías de discriminación laboral. Es por ello que se produce la mencionada brecha salarial entre hombres y mujeres, parte desde un punto de discriminación y se ve reflejado en el salario de las personas es por ello que la toma de decisiones respecto a esta problemática ha sido estudiada durante mucho tiempo.

El Gobierno de México (2021) ha hecho la siguiente declaración sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres “estamos promoviendo cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, priorizando la igualdad salarial. También, estamos estableciendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF); así como incentivar el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la APF”. Aunque esta investigación no va dirigida al proponer soluciones para esta problemática es importante destacar que es un tema que se vive día a día y que se trata de resolver de manera interna para poder ofrecer salarios equitativos a todos los miembros de la sociedad, en el siguiente apartado muestra la metodología para analizar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en México desde 1997 al 2018.

Metodología

Conforme al desarrollo del presente artículo, se desarrolla una investigación cuantitativa. Lo anterior, con base en la comprobación de la hipótesis planteada en la primera sección de la investigación. El diseño es de tipo correlacional, en donde se analiza el grado de dependencia del salario promedio en función de la esperanza de

vida, el índice de capital humano y las horas trabajadas; además de comparar el ingreso entre hombres y mujeres.

En ese sentido, se realiza un modelo de regresión lineal múltiple bajo la aplicación del método de mínimos cuadrados ordinarios, lo cual se estima a través de las siguientes ecuaciones para el caso del ingreso de los hombres y de las mujeres, respectivamente:

$$salhom = \beta_0 + \beta_1 evhom + \beta_2 avh + \beta_3 hc + U_i \quad (1)$$

$$salmu = \beta_0 + \beta_1 evmu + \beta_2 avh + \beta_3 hc + U_i \quad (2)$$

Con base en lo anterior, se utilizó el programa *Software for Statistics and Data Science* para realizar el análisis inferencial sobre los datos recolectados y cuyas variables se describen en el cuadro 1.

Cuadro 1
 Descripción de las variables

Variables	Descripción	Abreviación (hombres)	Abreviación (mujeres)	Fuente
Salarios	Salario diario asociado a los trabajadores asegurados del IMSS	salhom	salmu	Instituto Mexicano del Seguro Social
Esperanza de vida	Años promedio de esperanza de vida de la población	evhom	evmu	Consejo Nacional de Población
Horas trabajadas	Promedio anual de horas trabajadas por persona ocupada	avh	avh	Penn World Table 10.0
Capital humano	Índice de capital humano	hc	hc	Penn World Table 10.0

Fuente: elaboración propia.

La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres OCDE (2021). Los datos se refieren a los empleados a tiempo completo, por un lado, y a los autónomos por otro.

El promedio anual de horas trabajadas se define como el número total de horas efectivamente trabajadas por año dividido por el promedio de personas empleadas por año OCDE (2019). Las horas reales trabajadas incluyen las horas de trabajo regulares de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, las horas extras pagadas y no pagadas, las horas trabajadas en trabajos adicionales; se excluye el tiempo no trabajado debido a días festivos, vacaciones anuales pagadas, enfermedad propia, lesión e incapacidad temporal, baja por maternidad, baja parental, escolaridad o formación, trabajo por motivos técnicos o económicos, huelga o conflicto laboral, mal clima, baja indemnizatoria y otros motivos. Los datos cubren a empleados asalariados y autónomos.

De acuerdo a lo anterior se fijan ciertos requerimientos para organizar cómo es que se seleccionan las horas de trabajo, dentro de ellas se toma en cuenta una serie de circunstancias que suceden día a día y también son significativas al momento de contabilizar las horas que trabajan las personas.

De acuerdo con ILOSTAT (2021) los trabajadores asalariados son aquellos trabajadores que ocupan el tipo de trabajos definidos como trabajos de empleo remunerado, donde los titulares tienen contratos de trabajo explícitos o implícitos que les otorgan una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan.

Dentro de los sectores de trabajo formal e informal se encuentran los trabajadores asalariados que caen dentro de la categoría formal, ya que, son los únicos que cuentan con contratos de trabajo explícitos, dónde se otorga un salario básico.

La base de datos Penn World Table, versión 10.0 disponible en el portal web de la universidad de Groninga proporciona un índice de capital humano por persona, que se basa en el promedio de años de escolaridad y el rendimiento de la educación.

Según INEGI (2019) se refiere al número de años que en promedio se espera que viva una persona después de nacer. Una esperanza de vida alta indica un mejor desarrollo económico y social en la población.

Este indicador se toma debido a que en muchas ocasiones los trabajadores que corren mayor riesgo de contraer un accidente laboral son los hombres, puesto que son percibidos como el único capaz de realizar actividades de fuerza bruta. En los cuadros 2 y 3 se presentan los resúmenes estadísticos por categoría.

Cuadro 2
 Resumen estadístico (hombres)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
lsalhom	22	5.4005	.3747	4.5547	5.9210
levhom	22	4.2768	.0085	4.2536	4.2886
lavh	22	7.6659	.0275	7.5873	7.7151
hc	22	2.5568	.1231	2.3440	2.7567

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3
 Resumen estadístico (mujeres)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
lsalmu	22	5.2325	.4007	4.3330	5.7806
levmu	22	4.3519	.0076	4.3287	4.3591
lavh	22	7.6659	.0275	7.5873	7.7151
hc	22	2.5568	.1231	2.3440	2.7567

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

En la gráfica 2 se observa el comportamiento de la brecha salarial a través de los años y como es notorio ha ido en aumento, esto quiere decir que si existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres además de que se encuentra en aumento.

Gráfica 2
 Comportamiento de la brecha salarial en México (1997-2021)



Fuente: elaboración propia. El indicador de brecha salarial es la diferencia entre el salario de los hombres y el salario de las mujeres. Los datos de los salarios fueron obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Como se puede observar en los cuadros 4 y 5, se determina que el modelo estimado para el caso de los hombres se explica en un 99.58% a la realidad, y el modelo estimado para el caso de las mujeres se explica en un 99.74%. De forma general se concluye que los modelos son globalmente significativos ya que el resultado obtenido del criterio de probabilidad F fue menor al 5% en ambos modelos.

Cuadro 4
 Estimaciones en función del salario (hombres)

Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico T	P-Value
levhom	.1886	1.1327	0.17	0.871
lavh	-.0534	.2509	-0.21	0.835
hc	2.3772	.0642	37.01	0.000
levhom (-5)	2.3757	.6790	3.50	0.004
cons	-11.1916	7.4436	-1.50	0.159

$R^2 = 0.9958$

Fuente: elaboración propia

En el cuadro 4 se muestran los resultados de la regresión del salario de los hombres con respecto a las variables explicativas esperanza de vida, promedio de horas trabajadas y capital humano, donde los resultados del estadístico T y el p-value indican que únicamente el capital humano y la esperanza de vida con 5 rezagos en el tiempo, lo cual nos indica que el grado de escolaridad y la salud son las variables que determinan o explican el salario promedio de los hombres en México.

De igual manera en el cuadro 5 se presentan los resultados de la regresión del salario de las mujeres con respecto a la esperanza de vida de las mujeres, el promedio de horas trabajadas y el capital humano, donde se puede observar que bajo el mismo criterio del estadístico T y el p-value únicamente el capital humano y la esperanza de vida son significativos.

Cuadro 5
 Estimaciones en función del salario (mujeres)

Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico T	P-Value
levmu	2.0998	2.0074	1.05	0.316
lavh	-.1978	.1638	-1.21	0.251
hc	2.5781	.0508	50.74	0.000
lavh(-5)	-.3819	.1462	-2.61	0.023
cons	-6.0150	9.6456	-0.62	0.545
				$R^2 = 0.9974$

Fuente: elaboración propia

El punto de comparación conforme a los resultados obtenidos es el nivel de participación de las variables para cada uno de los casos. En el salario de los hombres, tanto como el capital humano como la esperanza de vida tienen valores alrededor 2.37, sin embargo, en el caso del salario de las mujeres los resultados de los coeficientes fueron distintos entre sí, obteniéndose un valor de 2.57 para la variable de capital humano y un valor de -.3819 para la variable de esperanza de vida, indicando que todo lo que conlleva a trabajos físicos no tiene tanto impacto en el salario de las trabajadoras.

Cuadro 6
 Validación de supuestos

Prueba	Hombres	Mujeres
VIF	2.01	1.46
Durbin Watson	2.0268	(1.6677)
White	0.2566	0.2665
Ramsey	(0.0086)	(0.0039)
Dicky fuller	0.0264	(0.0646)

Fuente: elaboración propia. Nota: entre paréntesis se muestran los resultados que no cumplieron con el criterio para su validación.

Conclusiones

Después de analizar toda la información recabada y los resultados obtenidos en la investigación, se llega a la conclusión de que la brecha salarial es un fenómeno existente en la sociedad, además que ha tenido un crecimiento en los últimos años. Cabe resaltar que el gobierno de México ha hecho un esfuerzo para disminuir esta desigualdad mediante políticas que apoyen al sector femenino a entrar al mercado laboral con más facilidad e incluso buscar una equidad referente al tipo de prestaciones que muchas personas creen son contraproducentes para una empresa como los permisos de maternidad, etc, existen también ciertas normas dentro de las empresas que han sido implementadas recientemente en las cuales las empresas tienen que contratar un número mínimo de personal femenino y no sólo eso sus figuras de autoridad dentro de la empresa tienen que estar bien distribuidas entre hombres y mujeres para asegurarse que no exista una concentración de poder que beneficie a un solo género.

Finalmente, se puede agregar que la esperanza de vida juega un papel importante en el papel de los hombres, pero no en el caso de las mujeres, indicando que los hombres son los individuos que tienden a ponerse en situaciones de riesgo laboralmente, obteniéndose como resultado un mayor salario por compensación.

Referencias

- Carrasco, C. (2006, 3 octubre). *La economía feminista: una apuesta por otra economía*. América Latina Genera. Recuperado 12 de mayo de 2022, de http://www.americalatinagenera.org/newsite/images/documents/U1La_econom%C3%ADa_feminista.pdf
- Consejo Nacional de Población. (s.f.). *Indicadores demográficos de México de 1950 a 2050*. En http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Mapa_Ind_Dem18/index_2.html
- David, R. (1937). *Principios de economía política y tributación*. Biblioteca de Obras Famosas. Recuperado 12 de mayo de 2020, de https://www.ehu.es/Jarriola/Docencia/EcoInt/Lecturas/David%20Ricardo_Principios_VII_Comercio%20exterior.pdf
- García, F. (2021, 23 septiembre). *Los roles de género en la brecha salarial*. Instituto Mexicano para la Competitividad. Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://imco.org.mx/los-roles-de-genero-en-la-brecha-salarial/>
- Gobierno de México. (2020, 21 septiembre). *Cuatro causas que propician la brecha salarial de género*. Recuperado 15 de mayo de 2022, de <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>
- Grupo de banco mundial. (2022, 11 mayo). *Estadísticas sobre género | Banco de datos*. Banco mundial. Recuperado 20 de mayo de 2022, de https://databank.bancomundial.org/source/gender-statistics?fbclid=IwAR0RNaG1jv6Ku_4-QDYOr0dxuaPx0p4e2H18aKO2xMLAhu3vQ8RZ9qesgCk#
- Instituto nacional de estadística y geografía. (2019, 15 diciembre). *Mujeres y hombres en México 2019*. Recuperado 17 de mayo de 2022, de https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

- Instituto nacional de estadística y geografía. (2020, 28 julio). *Población: esperanza de vida*. Recuperado 15 de mayo de 2022, de <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P>
- Lexartza, L., Chaves, M. J., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019, 25 junio). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 11 de mayo de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Mill, J (1848): Principios de economía política; versión en castellano del Fondo de Cultura Económica, México, 1996. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/170285.pdf>
- Organización internacional del trabajo. (2001, 23 julio). *Clasificación internacional de la situación en el empleo (CISE)*. Recuperado 15 de mayo de 2022, de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Organización para la cooperación y el desarrollo económico. (2015, 3 noviembre). *Horas trabajadas - OECD*. OECD. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018, 25 mayo). *Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante*. Recuperado 15 de mayo de 2022, de <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=012432601748511391518:xzeadub0b0a&q=https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjsx-646o34AhWuK0QIHZAWBfYQFnoECAAQAQ&usg=AOvVaw1J32IMp19vtJgYy0seZ0cO>
- Penn World Table (2021). University of Groningen. Recuperado 15 de mayo de 2022, https://www.rug.nl/ggdc/productivity/pwt/?fbclid=IwAR02XRR6zaLytryuEW79ARnJICHH_B9DO7j5IMtVExxphjfK_dDAdJvy-Q

- Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150. Recuperado 17 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572017000100121
- Rueda, M. (2010). Discriminación salarial por razón de género y capital humano. Un análisis con datos de panel. Thomson Reuters. Editorial Aranzadi, S.A. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://editorial.tirant.com/es/libro/discriminacion-salarial-por-razon-de-genero-y-capital-humano-9788447035151>
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009, 15 octubre). *Dos ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Research gate. Recuperado 15 de mayo de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/46460844_Dos_ensayos_sobre_discriminacion_discriminacion_salarial_y_discriminacion_en_acceso_al_empleo_por_origen_etnico_y_por_genero
- Universidad ICESI. (2017, 9 junio). *¿Cuál es el salario?* ICESI. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.icesi.edu.co/centros-academicos/images/Centros/consultorio-juridico/salario.pdf>