

Capítulo 4

Brecha salarial entre hombres y mujeres por nivel educativo en México, 2019-2022¹

Lorena Guadalupe Corrales Borboa²

Irvin Mikhail Soto Zazueta³

<https://doi.org/10.61728/AE23040045>

¹ Ponencia presentada en el VIII Congreso de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

² Estudiante de doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Correo electrónico: lborboa@facesuas.edu.mx

³ Profesor e Investigador Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Dr. en Ciencias Económicas y Sociales por la UdeG. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Línea de Investigación: Desarrollo económico, corrupción y comportamiento electoral. Correo electrónico: irvin.soto@uas.edu.mx

Introducción

Las mujeres presentan desventajas con respecto a los hombres en diferentes ámbitos, siendo el mercado laboral uno de ellos, donde ocurren grandes desigualdades, como la segregación vertical, que las mujeres no pueden alcanzar fácilmente los puestos de mayor liderazgo y responsabilidad; la segregación horizontal, que no pueden acceder a cualquier ocupación; y la brecha salarial.

Esta brecha, es una forma de discriminación que se mantiene a nivel mundial, aun cuando otras brechas, como la educativa, se han reducido (Aguilar-Gómez et al. 2019), y a mismos niveles de educación y experiencia, las mujeres ganan menos que los hombres (Meurs y Pora, 2019).

Conforme al reporte del World Economic Forum (2022), que incluye 146 países del mundo, el nivel de avance en la categoría de logro educativo es de un 94.4 por ciento, indicando que la brecha educativa está casi cerrada, en cambio, en la categoría de participación y oportunidad económica el avance es de 60.3 por ciento, con ese ritmo, esta brecha se cerraría en 151 años.

Para México, el panorama no es mejor, de acuerdo con este informe, nuestro país está en el lugar 113 de los 146 países en la categoría de participación y oportunidad económica, además observando las subcategorías, ocupa el lugar 123 en la igualdad en participación laboral, y el lugar 124 en igualdad de salarios en trabajos similares, mostrando que la mayor oportunidad para la igualdad entre mujeres y hombres está en el mercado laboral. Por otra parte, en la categoría de logro educativo, México está en el lugar 60, y su puntaje es de 0.994 (valor de 1 indica igualdad), señalando que casi está cerrada la brecha educativa (World Economic Forum, 2022).

Esto se observa en los años promedio de escolaridad, para el año 2020, los resultados fueron de 9.8 años para los hombres y 9.6 años para las mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019), hay una relación significativa entre la educación y las brechas salariales, a mayor nivel educativo menor es la brecha.

El factor educativo es el que más reduce la diferencia salarial, porque las mujeres económicamente activas están alcanzando mayores niveles educativos; por otro lado, trabajar en cierto sector u ocupación puede influir en la brecha, porque algunos de ellos son catalogados como femeninos o masculinos, ocasionando la segregación (Corrales y Retamoza, 2022).

La brecha salarial en México en el año 2022, fue de 14 por ciento, y es más grande en los sectores donde se concentran más mujeres (Instituto Mexicano

para la Competitividad [IMCO], 2022). Desglosando por nivel educativo, se obtuvo en el año 2016 que la brecha salarial con primaria incompleta fue de 23.1 por ciento, en cambio, con nivel medio superior y superior fue de 5.3 por ciento (OIT, 2019). Sin embargo, es importante descomponer la brecha, para estimar qué porcentaje es por diferencias en dotaciones y qué porcentaje es por la discriminación en el mercado laboral. Blau y Kahn (2017) encontraron para Estados Unidos en el 2010, que el 38 por ciento de la brecha salarial se debía a la discriminación. Para México, Mendoza et al. (2017) estimaron en el periodo de 1987 a 1994, que el 64 por ciento de la diferencia por hora, podía ser atribuida a la discriminación.

Aunado a esto, el Banco Mundial (2021) argumenta que las desigualdades entre mujeres y hombres se han acentuado debido a la contingencia sanitaria de la pandemia de Covid-19, iniciada en el año 2020, agravando la situación de las mujeres y presentando nuevos desafíos en las oportunidades económicas. En cambio, para México, el IMCO (2022) expone una reducción del 11 por ciento en la brecha salarial durante la pandemia, porque las mujeres que percibían menores salarios salieron del mercado laboral, y hubo una baja en los ingresos de los hombres.

Con estas premisas surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la brecha salarial en cada nivel educativo? ¿Qué factores explican la brecha salarial para cada nivel? y ¿Hay diferencia en las brechas salariales entre los años 2019 y 2022? Con base en la literatura analizada, al obtener más años de escolaridad se reduce la diferencia salarial.

El objetivo de este documento es estimar las brechas salariales entre hombres y mujeres de 15 a 65 años de edad, laborando en las zonas urbanas de más 100,000 habitantes en el mercado formal de México, considerando factores sociodemográficos y sectoriales, para los años 2019 y 2022, siendo la principal aportación la descomposición de la brecha salarial para los niveles educativos de: primaria incompleta, primaria, secundaria, carrera técnica y normal, preparatoria y profesional.

Para llevar a cabo este objetivo, se empleó el método de descomposición Oaxaca-Blinder, para obtener la diferencia explicada y la no explicada, y el método de Heckman para la corrección de sesgo de selección, con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de cada año. Los resultados indican que, a mismos niveles educativos, las mujeres ganan menos que los hombres, y parte de este diferencial puede ser por la discriminación existente.

Este trabajo se divide en 5 apartados: primeramente, se describe qué es la brecha salarial, los antecedentes y algunas teorías que tratan de explicarla; en la segunda sección se muestran algunas cifras de México desglosadas por nivel educativo; en el tercer apartado se describe la metodología empleada; posteriormente los resultados y por último las conclusiones.

Antecedentes de la brecha salarial

La brecha de género es la distancia en un mismo indicador entre mujeres y hombres, la cual destaca la desigualdad existente (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2022). Entonces, la brecha salarial se puede definir como la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres, o bien, Parker (1999) indica que es cuando a iguales niveles de capacitación, las mujeres reciben una remuneración o salario menor que los hombres en el desempeño de un mismo tipo de trabajo.

Esta discriminación salarial puede deberse a los roles de género y a la división sexual del trabajo, los cuales determinan los comportamientos y actividades que debe realizar cada género (IMCO, 2022), asimismo se tiene la creencia que las mujeres no tienen la capacidad para trabajar en algunos puestos u ocupaciones, conduciéndolas a la concentración en ciertos sectores de la actividad económica, lo cual impacta en la diferencia salarial (Corrales y Retamoza, 2022).

Meurs y Pora (2019) señalan que anteriormente la disparidad salarial se explicaba por las diferencias en el capital humano, en la educación y la experiencia. Paradójicamente, hoy en día las mujeres están incrementando sus niveles educativos, y las brechas salariales siguen abiertas. De acuerdo con Browne y Misra (2003), esto puede ser explicado por la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, que, además, se entrelaza con otras desigualdades como étnicas, raciales, de clase, entre otras, haciendo más grande la brecha.

Desde la teoría del capital humano, se puede estudiar la relación entre educación y experiencia con los ingresos laborales, los primeros dos factores aumentan la productividad de la persona y condicionan sus remuneraciones (Becker, 1962; 1994). Partiendo de esta teoría, Mincer (1974) establece que al invertir en capital humano se obtienen mayores ingresos laborales, lo hace a través de una regresión, hoy conocida como la ecuación de Mincer.

De igual manera, esta teoría indica que, si no hubiera diferencias en capital humano entre hombres y mujeres, no debería existir diferencia en los salarios. Con base en esto, pero destacando que a mismos niveles de educación y experiencia no se perciben los mismos sueldos, Oaxaca (1973) y Blinder (1973), desarrollan investigaciones descomponiendo la diferencia salarial, en la parte observada, que son las diferencias en dotaciones (educación y experiencia), y la parte no observada, atribuida a la discriminación. Hoy en día es muy utilizada agregando otros factores.

La relación entre discriminación y mercado laboral, la aborda Becker (2010) con la teoría del gusto por discriminar, se refiere al gusto de no asociarse con una persona por tener ciertas características, como la raza o el sexo. Las personas pueden perder o ganar ingresos debido a esta discriminación, dependiendo si hay

desagrado o preferencia hacia la persona.

Por otra parte, también se puede discriminar por la creencia de que el sexo puede influir en la productividad de la persona, porque no se tienen las características que son valoradas en el mercado de trabajo. Esto es desarrollado en la teoría de la discriminación estadística, los empleadores no toman las características individuales para la contratación, para ascensos a puestos de decisión o remuneraciones, sino que toman las características promedio del grupo, basado en prejuicios o estereotipos (Phelps, 1972; Arrow, 1973; Aigner y Cain, 1977).

A pesar de los avances en materia de igualdad de género y de la gran cantidad de investigaciones que exponen estas desigualdades, aún existen brechas salariales. A nivel mundial las mujeres ganan 37 por ciento menos que los hombres en posiciones laborales similares (World Economic Forum, 2021), y 20 por ciento menos en América Latina y el Caribe (OIT, 2019). Algunos de estos trabajos que destacan las diferencias salariales son, el trabajo de Blau y Kahn (2017) para Estados Unidos en el periodo de 1980 y 2010. Empleando la descomposición Oaxaca-Blinder, estos autores obtuvieron una brecha de 48 por ciento en 1980 y de 23 por ciento en el 2010, donde las diferencias en capital humano explican solo una pequeña parte de la brecha salarial, en cambio, las diferencias en las ocupaciones e industrias tienen gran influencia para este diferencial, siendo las mujeres las que se encuentran en desventaja. En el trabajo de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) para México, estimaron una brecha salarial de 6.1 por ciento en el 2010, desglosado por nivel educativo, encontraron una mayor brecha para primaria, de 19.7 por ciento, y una menor brecha para preparatoria, de 8.2 por ciento.

Asimismo, para México, empleando la descomposición Oaxaca-Blinder con corrección de sesgo de selección, Mendoza et al., (2017) calcularon una brecha salarial del 9.5 por ciento en el año 2015. Con la misma metodología, Corrales y Retamoza (2022) estimaron para el mercado formal mexicano, en las zonas urbanas, una diferencia salarial de 8.4 por ciento en el 2005, de los cuales el 6.6 por ciento pudo ser atribuido a la discriminación, en cambio, para el 2019 observaron una mejora en la diferencia total, pero el porcentaje no explicado se mantuvo, fue de 6.5 por ciento.

Otra situación que puede estar afectando a la brecha salarial, es el hecho que desde el año 2020 inició la contingencia sanitaria de Covid-19, marcando más las desventajas para las mujeres, porque ellas son las principales encargadas del trabajo doméstico y de cuidados, y este se incrementó durante la pandemia, influyendo en las horas dedicadas al trabajo remunerado y en el desempleo, también se vieron afectadas porque se concentran en ocupaciones e industrias dedicadas a los cuidados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021).

En la investigación de Linthon-Delgado et al. (2022) para Ecuador en el año 2021,

obtuvieron una mayor igualdad en los salarios para mujeres y hombres con niveles educativos más bajos, pero permanecía la diferencia salarial en las personas con alto nivel educativo. Asimismo, para México, el IMCO (2022) estimó una reducción del 11 por ciento en la brecha salarial, debido a la pérdida de empleos principalmente de mujeres con baja remuneración. Por estas mismas causas, la OIT (2022) indica que, en 22 países tomados como muestra, hubo una reducción de la brecha en el salario promedio por hora del 0.6 por ciento, indicando una mejora relativa.

Hechos estilizados por nivel educativo en México

Hay diferentes características entre hombres y mujeres que pueden influir en la brecha salarial, por eso es importante resaltar estos valores, si bien el laborar en zonas urbanas y en el mercado formal da mejores oportunidades, la desigualdad permanece. En este apartado se muestran las diferencias sociodemográficas, sectoriales y salariales entre hombres y mujeres de 15 años a 65 años que laboran en el mercado formal y en las zonas urbanas de más de 100,000 habitantes.

En la siguiente Tabla 1 se muestra la distribución de hombres y mujeres por nivel educativo. Laboraron más personas con secundaria, preparatoria y profesional, sin embargo, en el año 2022 el 40.5 por ciento de las mujeres que laboraron son profesionistas. Con esto se puede deducir que entre mayor es el nivel educativo de las mujeres, hay mayor participación.

Tabla 1. Distribución por nivel educativo.

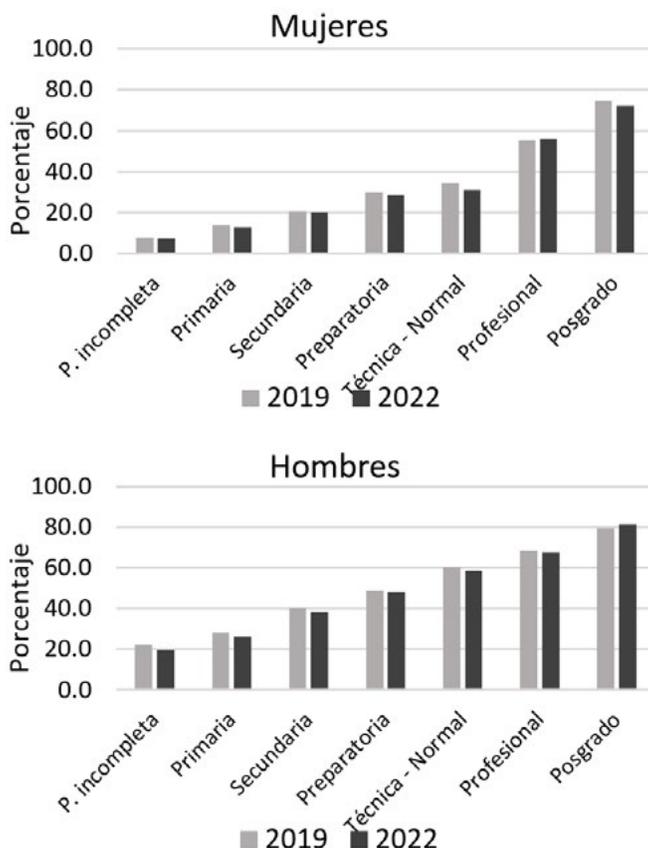
Nivel Educativo	2019		2022	
	Hombres(%)	Mujeres(%)	Hombres(%)	Mujeres(%)
Primaria incompleta	2.0	0.9	1.5	1.0
Primaria	7.8	6.4	6.4	5.1
Secundaria	29.2	23.7	26.3	21.2
Técnica – Normal	3.5	7.3	3.0	5.4
Preparatoria	27.2	24.7	29.4	25.2
Profesional	29.0	35.6	31.9	40.5
Posgrado	1.2	1.5	1.4	1.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Se excluye población con nivel educativo no especificado. Posgrado incluye maestría y doctorado.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

Por otra parte, a causa de la contingencia sanitaria de la pandemia de Covid-19, se vio afectada la participación laboral, porque cambiaron las condiciones laborales y se perdieron algunos empleos (IMCO, 2022). En el siguiente Gráfico 1, se puede apreciar que la participación por nivel educativo, para hombres como mujeres, está regresando a los mismos niveles de antes de la pandemia. Adicionalmente, las mujeres con nivel profesional y posgrado son las que más participan.

Gráfico 1. Participación laboral por nivel educativo.



Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Posgrado incluye maestría y doctorado.
Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre de cada año.

Referente a la edad promedio, en la Tabla 2 se muestran los resultados, hombres y mujeres laborando con secundaria, preparatoria y profesional van de los 30 años

a los 40 años, por otra parte, en los otros niveles es mayor a los 40 años promedio, mostrando que las nuevas generaciones están alcanzando mayores años de escolaridad.

En la Tabla 3, se señala la distribución dividida por estado conyugal en cada nivel educativo. En todos los niveles educativos el mayor porcentaje que labora son hombres casados, siendo mayor a un 60 por ciento en cada nivel, en cambio, las mujeres en primaria incompleta, preparatoria y profesional son más las mujeres solteras que trabajaron en el 2022.

Tabla 2. Edad promedio por nivel educativo.

Nivel educativo	Sexo	2019	2022
Primaria incompleta	Hombre	48.2	48.5
	Mujer	49.4	50.1
Primaria	Hombre	44.4	45.5
	Mujer	45.8	46.3
Secundaria	Hombre	37.7	38.9
	Mujer	37.9	39.5
Preparatoria	Hombre	35.6	36.2
	Mujer	34.4	35.2
Técnica - Normal	Hombre	41.4	43.7
	Mujer	45.2	46.1
Profesional	Hombre	39.6	39.6
	Mujer	37.5	37.8
Posgrado	Hombre	47.4	46.3
	Mujer	42.8	43.4

Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Posgrado incluye maestría y doctorado.

Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre de cada año.

Tabla 3. Estado conyugal por nivel educativo.

Nivel educativo	Sexo	2019			2022		
		Soltero (%)	Casado (%)	Total	Soltero (%)	Casado (%)	Total
Primaria incompleta	Hombre	22.0	78.0	100.0	25.2	74.8	100.0
	Mujer	49.7	50.3	100.0	57.0	43.0	100.0
Primaria	Hombre	22.9	77.1	100.0	25.1	74.9	100.0
	Mujer	48.8	51.2	100.0	48.1	51.9	100.0
Secundaria	Hombre	30.2	69.8	100.0	30.9	69.1	100.0
	Mujer	48.4	51.6	100.0	50.2	49.8	100.0
Preparatoria	Hombre	27.0	73.0	100.0	27.8	72.2	100.0
	Mujer	49.3	50.7	100.0	49.0	51.0	100.0
Técnica - Normal	Hombre	37.6	62.4	100.0	39.4	60.6	100.0
	Mujer	54.3	45.7	100.0	55.5	44.5	100.0
Profesional	Hombre	35.7	64.3	100.0	38.0	62.0	100.0
	Mujer	52.2	47.8	100.0	52.4	47.6	100.0
Posgrado	Hombre	22.2	77.8	100.0	27.4	72.6	100.0
	Mujer	46.1	53.9	100.0	38.0	62.0	100.0

Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Incluye a solteros, separados, divorciados y viudos; Casados incluye a casados y en unión libre.

Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre de cada año.

En cuanto a la concentración por sector económico de cada nivel escolar, sí se observa una diferencia, véase Tabla 4. En el sector servicios es donde más se concentran a laborar hombres y mujeres de todos los niveles educativos, pero la concentración es mucho mayor para carrera técnica y normal, profesional y posgrado.

Con educación primaria y secundaria, la mayor concentración es en el sector de industria manufacturera y servicios, con porcentajes similares. A pesar de tener bajo porcentaje en concentración, en todos los niveles educativos el sector construcción, otros (incluye industria extractiva y de electricidad) y agropecuario, la mayoría son hombres laborando en estos sectores, que históricamente han sido considerados como masculinos.

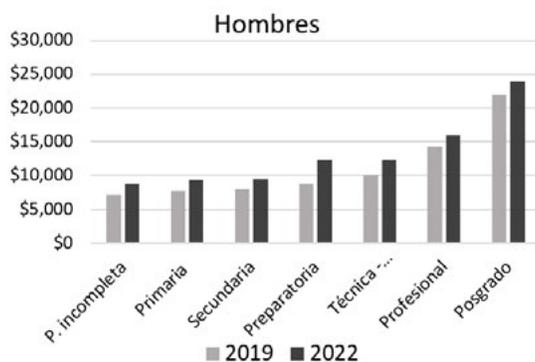
Año	Sector	Posgrado (%)	
		Hom- bre	Mujer
2019	Construcción	0.2	0.0
	Manufactura	4.8	3.4
	Comercio	4.3	3.7
	Servicios	89.9	92.8
	Otros	0.7	0.0
	Agropecuario	0.0	0.0
	Total	100.0	100.0
2022	Construcción	2.4	1.0
	Manufactura	7.4	2.3
	Comercio	4.4	2.5
	Servicios	84.2	93.8
	Otros	1.2	0.3
	Agropecuario	0.4	0.3
	Total	100.0	100.0

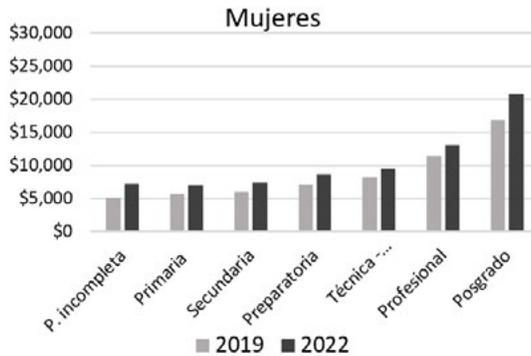
Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Se excluye población con sector no especificado. Sector otros, incluye la industria extractiva y de electricidad.

Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre de cada año.

Realizando una comparativa de los salarios promedios mensuales de hombres y mujeres, en el Gráfico 2 se aprecia que las mujeres ganan menos que los hombres en todos los niveles educativos, tanto en el año 2019 como en el año 2022.

Gráfico 2. Salario promedio mensual por nivel educativo.





Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido. Se excluye población con ingresos no especificados.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

Con estas cifras, se destaca que hay diferencias entre hombres y mujeres de cada nivel escolar, en: la participación, las características sociodemográficas y la concentración sectorial, esto puede impactar en las brechas salariales.

Esquema metodológico para el análisis de la brecha salarial

Como se mencionó anteriormente el objetivo de este trabajo es estimar las brechas salariales entre hombres y mujeres de 15 a 65 años de edad, laborando en las zonas urbanas de más 100,000 habitantes en el mercado formal de México, considerando factores sociodemográficos y sectoriales, para los años 2019 y 2022.

Para cumplirlo, se seleccionó el método de descomposición desarrollado por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), y el método de Heckman, (1979) para la corrección del sesgo de selección, empleado por Neuman y Oaxaca (2004). Se utilizó la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, del tercer trimestre de cada año a analizar, para evitar los efectos de factores estacionales (Rodríguez, 2018).

El método Oaxaca (1973) y Blinder (1973) consiste en descomponer la diferencia salarial en una parte explicada y otra parte no explicada, la primera se refiere a la diferencia en dotaciones y la segunda a la discriminación. Siguiendo este método de descomposición, basado en la aplicación de Blau y Kahn (2017), primero se estiman regresiones salariales de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para cada grupo, ecuación (1) para hombres y ecuación (2) para mujeres.

$$\ln W_H = \beta_H X_H + u_H \quad (1)$$

$$\ln W_M = \beta_M X_M + u_M \quad (2)$$

Para ambas ecuaciones, $\ln W$ es el logaritmo natural de los ingresos por hora, X es el vector de las variables explicativas, β vector de los coeficientes a estimar y u es el término de error. Se asume que $u=0$, quedando la ecuación 3 de descomposición de Oaxaca-Blinder:

$$\ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M = \hat{\beta}_H(\overline{X}_H - \overline{X}_M) + \overline{X}_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad (3)$$

El término $\ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M$ es la brecha salarial promedio observada, el primer término después de la igualdad $\beta_H(\overline{X}_H - \overline{X}_M)$ es el impacto de las diferencias en las variables explicativas o también llamadas diferencias en dotación o características, y el segundo término $\overline{X}_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)$ muestra las diferencias inexplicables, que son diferencias en los rendimientos evaluados o bien la discriminación existente, si no hubiera discriminación $\hat{\beta}$ debería ser idéntica para cada grupo.

Al estimar este modelo entre dos grupos, puede haber sesgos de selección, debido a que la muestra solo incluye individuos que están laborando, por lo tanto, debe ser corregido para ambos grupos, también el sesgo se puede presentar porque un grupo tiene mayor representación que otro (Botello y López, 2015), en este caso se vuelve relevante corregirlo, porque la participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014).

Siguiendo el método de Heckman (1979), primero se realiza una estimación por medio de un modelo probit, para calcular la probabilidad de que un individuo participe en el mercado laboral:

$$p_i = \beta_0 + z_i\gamma + u_i \quad (4)$$

Donde p es una variable dicótoma, se refiere a la participación en el mercado laboral, β_0 es el intercepto, z es el vector de las variables explicativas que puede influir en la decisión de participar en el mercado laboral, γ es un vector de parámetros y u son los errores. Con esta estimación se construye la variable λ que corresponde al inverso de ratio de Mills:

$$\lambda_i = \frac{\phi(z_i\hat{\gamma})}{\Phi(z_i\hat{\gamma})} \quad (5)$$

Esta razón representa la función de densidad de probabilidad (Φ) y la función de

distribución acumulada (Φ) de la distribución normal, evaluada en los parámetros estimados ($\mathbf{z}_i \hat{\gamma}$) a partir del modelo probit. Se consideran variables que están relacionadas con la decisión de participar o no en el mercado laboral (Albuja y Enríquez, 2018), quedando el modelo como sigue:

$$P = \beta_0 + \beta_1 edad + \beta_2 edad^2 + \beta_3 educ + \beta_4 econ + \beta_5 jefe + \beta_6 pvivienda + u_i \quad (6)$$

Donde PO es una variable dicótoma, toma el valor 1 cuando la persona labora en el mercado de trabajo y 0 cuando no labora. Las variables independientes están descritas en el Anexo 1. Después se incorpora la corrección de selección (λ) a la ecuación como inversa del ratio de Mills (Heckman, 1979) y por último se incluye a la descomposición (Neuman y Oaxaca, 2004):

$$\ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M = \hat{\beta}_H(\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_M(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\hat{\theta}_H \lambda_H - \hat{\theta}_M \lambda_M) \quad (7)$$

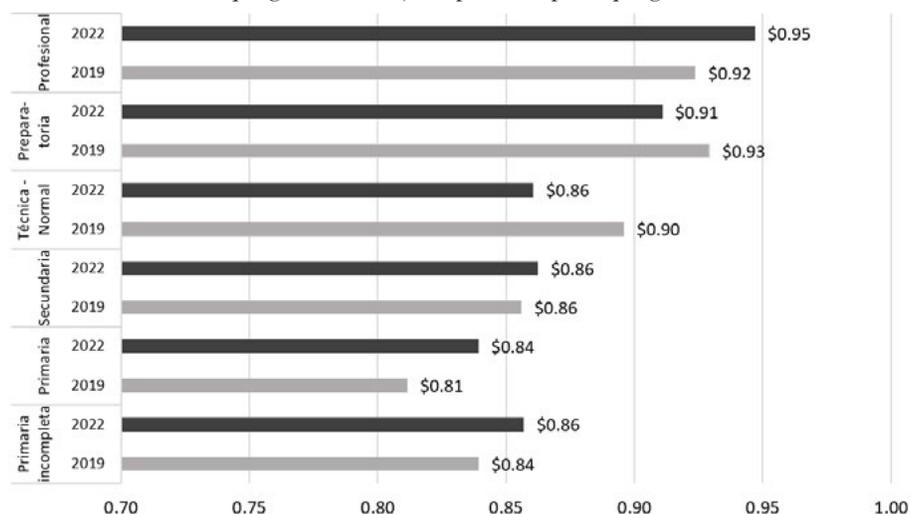
El término $(\hat{\theta}_H \lambda_H - \hat{\theta}_M \lambda_M)$ agregado a la ecuación (7) se refiere a la corrección del sesgo de selección, el cual se generó por las diferencias de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres, las variables explicativas se describen en el Anexo 1, quedando así la descomposición:

$$\begin{aligned} (\ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M)_i = & (\hat{\beta}_0^H - \hat{\beta}_0^M)_i + \hat{\beta}_1^H(edad_i^H - edad_i^M) + \hat{\beta}_2^H(exp_i^H - exp_i^M) \\ & + \hat{\beta}_3^H(econ_i^H - econ_i^M) + \hat{\beta}_4^H(sector_i^H - sector_i^M) + \hat{\theta}_H(\lambda_i^H - \lambda_i^M) \\ & + edad_i^M(\hat{\beta}_1^H - \hat{\beta}_1^M) + exp_i^M(\hat{\beta}_2^H - \hat{\beta}_2^M) + econ_i^M(\hat{\beta}_3^H - \hat{\beta}_3^M) \end{aligned} \quad (8)$$

Con este modelo se pueden analizar los diferentes factores observables que pueden influir en la diferencia salarial en cada nivel educativo, así como los no observables, los cuales hacen referencia a la discriminación en el mercado laboral (OIT, 2019).

Análisis de las brechas salariales

En esta sección se analizan los resultados de la descomposición de la brecha salarial con corrección de sesgo de selección, en el Anexo 3 y 4 se muestra el desglose de los resultados. Estos indican que la mayor brecha está en el nivel primaria y conforme va aumentando el nivel se va cerrando la brecha, véase el siguiente Gráfico 3.

Gráfico 3. Centavos que ganan las mujeres por cada peso que ganan los hombres.

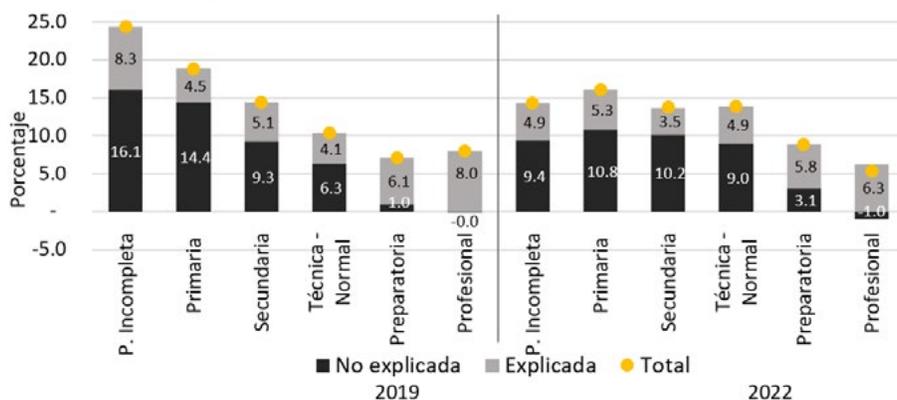
Nota: Cada nivel educativo se refiere a nivel concluido.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

En el 2022, las mujeres con primaria terminada ganaron 84 centavos con respecto a cada peso que ganó un hombre, mientras que a nivel profesional fue de 95 centavos. Además, hubo una mejora en la brecha con respecto al 2019 en primaria incompleta, primaria y profesional.

Descomponiendo la brecha salarial en la parte explicada y no explicada se obtuvieron los siguientes resultados mostrados en el Gráfico 4. En primaria incompleta es donde está la mayor brecha en el año 2019, siendo de 24.4 por ciento, seguido por primaria de 18.8 por ciento, siendo en este nivel la brecha salarial mayor en el 2022 con 16.1 por ciento.

En el año 2019, la brecha salarial total se va reduciendo conforme se incrementa la escolaridad, asimismo la parte no explicada o bien atribuida a la discriminación va reduciéndose. Si lo comparamos con el año 2022, con excepción de primaria incompleta, es la misma tendencia, pero no tan marcada, entre mayor el nivel alcanzado menor la brecha salarial.

Gráfico 4. Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Nota: Diferencia salarial con corrección de sesgo de selección. La diferencia no explicada del nivel profesional no es estadísticamente significativa.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

En casi todos los niveles educativos se observa una mejora con respecto al año 2019, solo en carrera técnica y normal, y preparatoria, incrementaron su brecha en el 2022, pasando de 10.4 por ciento a 13.9 por ciento, y de 7.1 por ciento de diferencia a 8.9 por ciento respectivamente. Por otra parte, la mayor reducción de la brecha total de 2019 a 2022 fue en primaria incompleta, quedando una diferencia de 14.3 puntos porcentuales, seguido por el nivel primaria.

Sin embargo, el IMCO (2022) y la OIT (2022) mencionan que esta mejora puede ser debido a la pérdida de empleos, sobre todo aquellos con bajo nivel salarial, que puede corresponder con personas con un nivel educativo más bajo, y no porque se hayan implementado políticas públicas para mejorar esta desigualdad (García, 2021), además las personas de mayor edad fueron las más afectadas por la pandemia de Covid-19, y en estos niveles se encuentra el mayor promedio de edad de las personas que laboran.

La brecha total para preparatoria y profesional, es mayormente explicada por la parte observable en los dos años revisados, en cambio, la brecha en los otros niveles es mayormente explicada por la parte no observable. Estos resultados indican que la mayor discriminación se encuentra en los niveles educativos más bajos, lo cual hace que la brecha total aumente considerablemente entre mujeres y hombres. En el Anexo 3 y 4 se muestran los resultados de la descomposición.⁴

⁴ Es común que en modelos de capital humano se incluya la experiencia al cuadrado, en este caso se omitió porque genera problemas de multicolinealidad, además para corregir la heteroscedasticidad se calcularon errores estándares robustos. Se omitió el nivel de posgrado, por

En la parte explicada, para ambos años, la edad influye para el incremento de la diferencia en preparatoria y profesional, en estos niveles los hombres tienen mayor promedio de edad que las mujeres; por otra parte, en estos mismos niveles, los años de experiencia reducen la brecha.

Con referencia a los sectores, la parte observable concuerda con las diferencias en concentración en los sectores económicos. Aumenta la diferencia salarial en aquellos sectores donde se concentran más las mujeres, como en el sector industria manufacturera para los niveles de primaria y secundaria, en el sector comercio para secundaria y preparatoria, y en el sector servicios para primaria, preparatoria y profesional. En cambio, laborar en el sector agrícola, disminuye la brecha, a pesar de que hay una baja concentración, son los hombres los que laboran más en este sector, lo mismo sucede en el sector construcción, este reduce la brecha en el nivel preparatoria y profesional.

En la parte no explicada que puede ser atribuida a la discriminación, para los profesionistas, la edad aumenta la brecha salarial, indicando que por cada año más de edad, los hombres ganan más que las mujeres, sin embargo, la experiencia y el estado conyugal de casada la reduce.

En los sectores económicos si hay diferencias en cómo impactan en el año 2019 y en el año 2022, en este último año impactan más en la brecha, aumentándola e indicando una mayor discriminación, donde los hombres ganan más que las mujeres. En primaria y profesional, laborar en cualquier sector, excepto el agrícola, aumenta en gran medida la brecha salarial, siendo el sector servicios el principal, con un aumento de 33.7 por ciento para primaria y 10.4 por ciento para profesional. En menor medida, el laborar en el sector industria manufacturera y comercio, aumenta la diferencia en el nivel preparatoria y profesional.

También se muestra la variable mills, agregada para la corrección de sesgo de selección, es el atributo que más reduce la diferencia salarial en todos los niveles educativos. Como bien mencionan Mendoza et al. (2017), cuando la corrección da un resultado negativo indica mayor sensibilidad en el salario de las mujeres que en el de los hombres y reduce la diferencia salarial.

Conclusiones

Al tener mayor educación, la brecha salarial entre mujeres y hombres va disminuyendo, lo cual concuerda con la literatura revisada. De acuerdo con el IMCO (2022) y al trabajo de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) para México, las mayores brechas salariales se encuentran en los niveles educativos más bajos. Sin

no ser una muestra representativa y el resultado no es estadísticamente significativo.

embargo, en este trabajo se destaca que hay distintos factores que influyen en la diferencia salarial para cada nivel de educación, sobre todo el laborar en cierto sector económico tiene gran impacto.

Por lo tanto, la segregación sectorial, el tener etiquetados los sectores como masculinos y femeninos, tiene un gran peso en la brecha salarial, y limitan el acceso y oportunidades laborales tanto a mujeres como a hombres; entonces una de las acciones debe ser eliminar estas segregaciones, las cuales van de la mano con la división sexual del trabajo.

Analizando la descomposición, en los niveles educativos más bajos la mayor parte de la brecha puede ser atribuida a la discriminación o bien a factores no observables. Si bien incrementar el nivel educativo en la población traería beneficios económicos y sociales, y ayudaría a cerrar la brecha, esto no es la solución a la problemática de la diferencia salarial, como se observó gran parte del diferencial puede ser por la discriminación hacia las mujeres, por lo tanto, deben generarse políticas públicas, no solo para eliminar las diferencias en los salarios, sino asegurar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y en otros ámbitos.

En los resultados mostrados, en general se ve una mejora en la brecha salarial, pero estos son a corto plazo, en un futuro se deben continuar con las investigaciones sobre cómo ha afectado la pandemia de Covid-19 a las desigualdades entre mujeres y hombres, incorporando las diferencias educativas, los efectos por laborar en cierto sector u ocupación, así como la forma de trabajar: virtual, presencial o híbrida.

Asimismo, se debe seguir midiendo la desigualdad, en especial en los salarios, porque se entrelaza con otras desigualdades como étnicas, de clase, de raza, de edad, con el trabajo no remunerado de los hogares y con la cantidad de hijos.

Lamentablemente en México, el trabajo es precario, afectando tanto a hombres como a mujeres, por consiguiente, no solo se debe buscar la igualdad, sino mejores condiciones laborales, las cuales puedan ayudar a mejorar la calidad de vida.

Bibliografía

- Aguilar-Gómez, S., Arceo-Gómez, E. y De la Cruz, E. (2019). Inside the Black Box of Child Penalties. SSRN 3497089. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3497089>
- Aigner, D. y Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187. <https://doi.org/10.2307/2522871>
- Arceo-Gómez, E., y Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718Xete-81-323-00619.pdf>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 3(10), 3-33. <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf>
- Banco Mundial (2021, febrero). *El impacto económico y social de la pandemia de COVID-19 acentúa las desigualdades de género*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/02/23/laws-still-restrict-womens-economic-opportunities-despite-progress-study-finds>
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49. <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Becker, G. (1994). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3a ed.). University of Chicago Press.
- Becker, G. (2010). *Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Blau, F. y Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A. (1973) Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Botello, H. y López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, 17(36), 13-38. <https://doi.org/10.22395/seec.v17n36a1>
- Browne, I. y Misra, J. (2003). The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513. <http://www.jstor.org/stable/30036977>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

- Corrales, L. y Retamoza, A. (2022). Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1645-1665. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.22>
- García, A. (21 de agosto de 2021). Coronavirus recortó a diferencia de salarios entre mujeres y hombres. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/economia/Coronavirus-recorto-la-diferencia-de-salarios-entre-mujeres-y-hombres-20210821-0023.html>
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (17 de noviembre de 2022). *Brecha salarial de género*. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/#:~:text=En%202022%20la%20brecha%20de,una%20mujer%20recibe%2086%20pesos>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022, Noviembre). *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/>
- Linthon-Delgado, D., Méndez-Heras, L. y Cornejo-Marcos, G. (2022). Sticky Floor and Glass Ceiling in Ecuador. The Evolution of the Gender Wage Gap, 2010-2021. *CEUR Workshop Proceedings*, 169-181. https://ceur-ws.org/Vol-3282/icaiw_aiesd_10.pdf
- Mendoza, M., Cardero, M. y Ortiz, A. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación económica*, 76(301), 103-135. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672017000300103
- Meurs, D. y Pora, P. (2019). Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood. *Economie et Statistique*, 510(1), 109-130. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1990>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Neuman, S. y Oaxaca, R. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note. *The Journal of Economic Inequality*, 2(1), 3-10. <https://doi.org/10.1023/B:JOEI.0000028395.38694.4b>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres*

- y mujeres en América Latina. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_697670/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862574.pdf
- Parker, S. (1999). Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México. En B. Figueroa Campos (comp.), *México diverso y desigual: enfoques sociodemográficos*. El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía (SOMEDE).
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Rodríguez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Noésis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(54), 19-38. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.2>
- World Economic Forum. (2021). *The Global Gender Gap Report 2021*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- World Economic Forum. (2022). *The Global Gender Gap Report 2022*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

	Variable	Tipo de Variable	Descripción	Descomposición Oaxaca-Blinder	Corrección sesgo selección Heckman
Dependientes	Lnw	Numérica	Logaritmo natural ingresos por hora	x	
	PO	Dicótoma	0. No participa en el mercado laboral 1. Si participa en el mercado laboral		x
Independientes	Edad	Numérica	Años cumplidos	x	x
		Numérica	Edad al cuadrado		x

Variable	Tipo de Variable	Descripción	Descomposición Oaxaca-Blinder	Corrección sesgo selección Heckman
exp	Numérica	Años de experiencia: edad - educ - 6	x	
econ	Dicótoma	0. Solteros: Solteros, separados, divorciados y viudos		
Jefe	Dicótoma	0. No es jefe o jefa del hogar 1. Es jefe o jefa del hogar		x
Pvivienda	Numérica	Cantidad de personas que habitan en la vivienda		x
Sector	Dicótoma	1. Construcción 2. Industria manufacturera 3. Comercio 4. Servicios 5. Otros* 6. Agropecuario	x	
i (nivel educativo)	Dicótoma	1. Primaria incompleta 2. Primaria 3. Secundaria 4. Carrera técnica y normal 5. Preparatoria 6. Profesional	x	

*Variable de referencia en el modelo Oaxaca-Blinder.

Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI.

Anexo 2. Modelo probit para la corrección de sesgo de selección.

Variables	2019	2022
edad	0.1377***	0.1439***
	(0.0008)	(0.0008)
edad2	-0.0017***	-0.0017***
	(0.0000)	(0.0000)
educ	0.0291***	0.0313***
	(0.0006)	(0.0006)
econ	-0.0876***	-0.0795***
	(0.0058)	(0.0057)
jefe	0.8185***	0.7616***
	(0.0062)	(0.0062)
pvivienda	0.0218***	0.0203***
	(0.0013)	(0.0014)
constante	-2.7256***	-2.8336***
	(0.0158)	(0.0161)
Obs	321,634	322,948
Prob (f)	0.0000	0.0000
R ²	0.1977	0.2034

Nota: Errores estándares entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Fuente: Elaboración propia, con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Anexo 3. Descomposición salarial Oaxaca-Blinder con corrección sesgo de selección en 2019.

Nivel	Primaria incompleta		Primaria		Secundaria	
	Generales		Generales		Generales	
Grupo 1:	3.4091***		3.4821***		3.5124***	
<i>Hombres</i>	(0.0208)		(0.0106)		(0.0054)	
Grupo 2:	3.1655***		3.2936***		3.3685***	
<i>Mujeres</i>	(0.0308)		(0.0127)		(0.0066)	
Diferencia	0.2436***		0.1884***		0.1439***	
	(0.0372)		(0.0165)		(0.0085)	
Explicada	0.083***		0.0445***		0.051***	
	(0.0179)		(0.0090)		(0.0038)	
No explicada	0.1606***		0.1439***		0.0929***	
	(0.0399)		(0.0187)		(0.0088)	
	Explica- da	No expli- cada	Explica- da	No expli- cada	Explica- da	No expli- cada
edad	-0.0044 (0.0135)	-1.4426 (1.0181)	-0.051* (0.0280)	-0.2334 (1.0953)	-0.0159 (0.0118)	-0.4728 (0.4642)
exp	0.0043 (0.0157)	1.1666 (0.8003)	0.0492* (0.0273)	0.157 (0.7891)	0.0173 (0.0115)	0.2813 (0.2698)
econ	0.0199* (0.0117)	0.0909** (0.0398)	0.0082 (0.0069)	0.016 (0.0190)	0.0073*** (0.0025)	-0.0157 (0.0101)
sector1	0.0013 (0.0290)	0.0066 (0.0049)	-0.0095 (0.0097)	0.0011 (0.0013)	-0.0047 (0.0033)	0.0009 (0.0011)
sector2	-0.0036 (0.0068)	-0.0194 (0.0435)	0.0272*** (0.0087)	-0.0056 (0.0620)	0.0099*** (0.0029)	0.0597 (0.0792)
sector3	0.0073 (0.0120)	0.0319 (0.0380)	0.0002 (0.0054)	-0.0028 (0.0288)	0.0127*** (0.0031)	0.0409 (0.0467)
sector4	0.0455 (0.0344)	-0.0084 (0.0980)	0.0115** (0.0055)	0.0137 (0.0638)	-0.0023 (0.0020)	0.0438 (0.0692)
sector6	-0.0051 (0.0044)	0.0002 (0.0021)	-0.0019 (0.0017)	0.0001 (0.0006)	-0.0003 (0.0003)	-0.0001 (0.0008)
mills	0.0177 (0.0114)	-0.1315 (0.0991)	0.0106** (0.0052)	-0.0618 (0.0421)	0.0272*** (0.0032)	-0.082*** (0.0251)
Constante		0.4663 (0.2932)		0.2596 (0.3449)		0.2366 (0.2862)

Nivel	Técnica - Normal		Preparatoria		Profesional	
	Generales		Generales		Generales	
Grupo 1: <i>Hombres</i>	3.7771***		3.6006***		4.1406***	
	(0.0186)		(0.0066)		(0.0086)	
Grupo 2: <i>Mujeres</i>	3.6734***		3.5299***		4.0613***	
	(0.0167)		(0.0081)		(0.0090)	
Diferencia	0.1037***		0.0707***		0.0794***	
	(0.0250)		(0.0105)		(0.0124)	
Explicada	0.0405**		0.0609***		0.0795***	
	(0.0197)		(0.0050)		(0.0080)	
No explicada	0.0633**		0.0098		-0.0001	
	(0.0308)		(0.0105)		(0.0136)	
	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada
edad	-0.151***	-0.0116	0.0891***	-0.1503	0.2151***	1.3226*
	(0.0580)	(0.9388)	(0.0199)	(0.4020)	(0.0348)	(0.7303)
exp	0.1424**	0.0259	-0.087***	0.0201	-0.196***	-0.505*
	(0.0590)	(0.5415)	(0.0193)	(0.1792)	(0.0332)	(0.2863)
econ	0.0128	-0.0158	0.0074***	-0.0095	-0.0034	-0.093***
	(0.0105)	(0.0299)	(0.0026)	(0.0108)	(0.0030)	(0.0145)
sector1	-0.0039	0.0035	-0.006***	0.0022	-0.0051*	0.0063**
	(0.0053)	(0.0039)	(0.0022)	(0.0019)	(0.0029)	(0.0028)
sector2	-0.0334	0.04	-0.019***	0.031	-0.0071*	0.0177*
	(0.0305)	(0.0387)	(0.0043)	(0.0242)	(0.0040)	(0.0096)
sector3	0.0252*	0.0545	0.0273***	0.0365	-0.0052**	0.0357***
	(0.0140)	(0.0599)	(0.0052)	(0.0343)	(0.0026)	(0.0131)
sector4	0.0194	0.1053	0.0161***	0.0266	0.0213***	0.127
	(0.0266)	(0.1736)	(0.0042)	(0.0599)	(0.0081)	(0.0805)
sector6	-0.0002	-0.0011	-0.0017**	0.0000	-0.0008	0.0008*
	(0.0020)	(0.0011)	(0.0008)	(0.0002)	(0.0007)	(0.0005)
mills	0.0298**	-0.0321	0.0355***	-0.079**	0.0602***	-0.0421
	(0.0150)	(0.0691)	(0.0047)	(0.0330)	(0.0077)	(0.0360)
Constante		-0.1053		0.1319		-0.8697*
		(0.5117)		(0.2661)		(0.4639)

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

Anexo 4. Descomposición salarial Oaxaca-Blinder con corrección sesgo de selección en 2022.

Nivel	Primaria incompleta		Primaria		Secundaria	
	Generales		Generales		Generales	
Grupo 1:	3.6252***		3.6654***		3.702***	
<i>Hombres</i>	(0.0239)		(0.0123)		(0.0057)	
Grupo 2:	3.4822***		3.5047***		3.5645***	
<i>Mujeres</i>	(0.0405)		(0.0135)		(0.0066)	
Diferencia	0.143***		0.1607***		0.1375***	
	(0.0471)		(0.0183)		(0.0087)	
Explicada	0.0489**		0.0529***		0.0354***	
	(0.0227)		(0.0094)		(0.0042)	
No explicada	0.0941*		0.1078***		0.102***	
	(0.0508)		(0.0199)		(0.0092)	
	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada
edad	-0.0019	-2.792	-0.0084	-0.98	-0.034***	-1.1696**
	(0.0139)	(1.7750)	(0.0207)	(1.0574)	(0.0117)	(0.5472)
exp	0.005	2.1187	0.0068	0.792	0.0344***	0.7009**
	(0.0168)	(1.3889)	(0.0207)	(0.7679)	(0.0117)	(0.3299)
econ	-0.0072	-0.0489	0.0205***	0.0245	0.0031	-0.0133
	(0.0174)	(0.0485)	(0.0073)	(0.0217)	(0.0027)	(0.0100)
sector1	0.004	0.0005	-0.0113	0.0074**	-0.0013	0.0032*
	(0.0194)	(0.0026)	(0.0121)	(0.0030)	(0.0032)	(0.0018)
sector2	0.0046	0.1163	0.0147*	0.2468***	0.0112***	0.1608
	(0.0100)	(0.1159)	(0.0085)	(0.0441)	(0.0040)	(0.1022)
sector3	-0.0009	0.0994	0.0043	0.1498***	0.0112***	0.088
	(0.0079)	(0.0729)	(0.0068)	(0.0269)	(0.0033)	(0.0577)
sector4	0.019	0.1933	0.0177*	0.3374***	-0.0056**	0.1169
	(0.0190)	(0.2165)	(0.0092)	(0.0549)	(0.0025)	(0.0833)
sector6	-0.0012	0.0043	-0.0046**	0.0036	-0.0012**	0.0018
	(0.0042)	(0.0049)	(0.0023)	(0.0023)	(0.0005)	(0.0012)
mills	0.0275**	-0.1491	0.0134***	-0.0302	0.0172***	-0.081***
	(0.0116)	(0.1231)	(0.0050)	(0.0452)	(0.0028)	(0.0246)
Constante		0.5515		-0.4436		0.2944
		(0.6214)		(0.3356)		(0.3334)

Nivel	Técnica - Normal		Preparatoria		Profesional	
	Generales		Generales		Generales	
Grupo 1: <i>Hombres</i>	3.9933*** (0.0206)		3.8061*** (0.0064)		4.2636*** (0.0081)	
Grupo 2: <i>Mujeres</i>	3.854*** (0.0195)		3.7171*** (0.0082)		4.2104*** (0.0080)	
Diferencia	0.1393*** (0.0284)		0.089*** (0.0104)		0.0532*** (0.0114)	
Explicada	0.0488** (0.0210)		0.0583*** (0.0045)		0.0628*** (0.0067)	
No explicada	0.0905** (0.0355)		0.0308*** (0.0103)		-0.0096 (0.0120)	
	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada
edad	-0.089** (0.0443)	0.9473 (1.0754)	0.053*** (0.0158)	-0.4538 (0.3973)	0.1734*** (0.0295)	1.2467* (0.6640)
exp	0.0909** (0.0461)	-0.5826 (0.6240)	-0.052*** (0.0153)	0.2022 (0.1816)	-0.162*** (0.0283)	-0.5101* (0.2644)
econ	0.0164 (0.0107)	-0.0046 (0.0328)	0.0032 (0.0024)	-0.041*** (0.0104)	-0.001 (0.0025)	-0.074*** (0.0130)
sector1	0.0033 (0.0054)	-0.0001 (0.0020)	-0.0054** (0.0023)	0.0012 (0.0012)	-0.007*** (0.0022)	0.0041* (0.0023)
sector2	0.006 (0.0304)	0.0287 (0.0211)	-0.0052* (0.0027)	0.0514* (0.0266)	-0.013*** (0.0035)	0.0171** (0.0078)
sector3	0.0054 (0.0081)	0.0418 (0.0358)	0.0262*** (0.0051)	0.0614* (0.0330)	-0.008*** (0.0029)	0.0254** (0.0106)
sector4	-0.0195 (0.0306)	-0.0214 (0.1051)	0.0052* (0.0032)	0.0545 (0.0501)	0.0252*** (0.0069)	0.1044* (0.0619)
sector6	-0.0011 (0.0015)	-0.0009 (0.0009)	-0.002*** (0.0006)	0.0000 (0.0005)	-0.002** (0.0008)	0.0000 (0.0007)
mills	0.0361** (0.0153)	-0.009 (0.0746)	0.0347*** (0.0038)	-0.087*** (0.0301)	0.0573*** (0.0062)	-0.096*** (0.0323)
Constante		-0.3087 (0.5186)		0.242 (0.2582)		-0.7276* (0.4167)

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI. Información del tercer trimestre.

