



EL TRIMESTRE ECONÓMICO

El trimestre económico

ISSN: 0041-3011

ISSN: 2448-718X

Fondo de Cultura Económica

Arceo Gómez, Eva Olimpia; Campos Vázquez, Raymundo
Miguel; Medina Cortina, Eduardo M.; Vélez Grajales, Roberto

Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México*

El trimestre económico, vol. LXXXV (3), núm. 339, 2018, Julio-Septiembre, pp. 645-678

Fondo de Cultura Económica

DOI: 10.20430/ete.v85i339.523

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31358146007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México*

Bargaining and Economic Preferences by Gender: Experimental
Evidence from Mexico

*Eva O. Arceo Gómez,
Raymundo M. Campos Vázquez,
Eduardo M. Medina Cortina
y Roberto Vélez Grajales***

ABSTRACT

Background: In Mexico, women obtain a lower wage than men on average. A potential cause of this gender pay gap is discrimination, but, in this paper, we show there are other channels that contribute to such gap.

Methodology: We implement a laboratory experiment with 404 individuals in which they play the ultimatum game and a wage bargaining game. The experiment contains three stages: an anonymous stage, a stage where we reveal the opponent's photograph, and a final face-to-face phase. We estimate gender differences in bargaining preferences.

Results: First, we find no gender differences in the amount proposers send to respondents in both types of games. Second, gender matters in the bargaining process. When participants know their opponent's gender, women show "solidarity" to

* Artículo recibido el 17 de julio de 2017 y aceptado el 7 de febrero de 2018. Los autores agradecen la asistencia durante la investigación de Celestino Arellano, Gonzalo Ares de Parga, Raquel Badillo, Alejandro Gómez, Luis Monroy-Gómez-Franco, Antonio Salazar y Pablo Soto, y el apoyo de infraestructura por parte de Canek Díaz y el equipo de la coordinación de servicios de cómputo de El Colegio de México. También agradecen el financiamiento del Centro de Estudios Espinosa Yglesias para la realización de esta investigación, así como los excelentes comentarios de un revisor anónimo. Todos los errores y omisiones que pudieran persistir son responsabilidad única de los autores.

** Eva O. Arceo Gómez, Centro de Investigación y Docencia Económicas (correo electrónico: eva.arceo@cide.edu). Raymundo M. Campos Vázquez y Eduardo M. Medina Cortina, Centro de Estudios Económicos, El Colegio de México (correos electrónicos: rmcampose@colmex.mx y emedina@colmex.mx). Roberto Vélez Grajales, Centro de Estudios Espinosa Yglesias (correo electrónico: rvelezg@ceey.org.mx).

other women in terms of higher wage proposals. Third, women reject less offers than men, especially in the ultimatum game. Lastly, in the wage bargaining game, women counteroffer less than men, and men are more aggressive in terms of counteroffers against firms headed by women.

Conclusions: Gender stereotyping can explain our results. Such stereotypes may define how each gender should behave in different social situations, or, for instance, how we perceive women in positions of power. Hence, results are relevant for public policies that enhance social norms related to gender equity.

Keywords: bargaining; social preferences; gender; laboratory experiment. *JEL*

Classification: C70, C90, C91, J16, O54.

RESUMEN

Antecedentes: en México, las mujeres obtienen un menor salario en promedio que los hombres. Si bien la discriminación explica parte de esta brecha, en este artículo mostramos que existen otras causales que contribuyen a ella.

Metodología: implementamos un experimento de laboratorio controlado con 404 personas en el que se aplican los juegos del ultimátum y la negociación salarial. El experimento consta de tres etapas: primero se realiza una negociación anónima, después se revela al contrincante con una fotografía y finalmente se realiza la negociación frente a frente. Se desea estimar si existen diferencias en preferencias por negociación entre hombres y mujeres.

Resultados: primero, no se observan diferencias por género en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juegos. Segundo, la composición de género del juego resulta relevante para estudiar el proceso de negociación. Cuando se conoce el sexo del respondente, las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres trabajadores. Tercero, las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres, especialmente en el juego del ultimátum. Por último, en el juego de negociación salarial, las mujeres contraofertan menos que los hombres, además de que los hombres trabajadores negocian de manera más agresiva en contra de empresas mujeres.

Conclusiones: los estereotipos de género pueden explicar estos resultados. Dichos estereotipos determinan cómo debe comportarse cada género ante diferentes situaciones sociales o asumir atributos negativos en contra de mujeres en posiciones de poder. En este sentido, cabe mencionar que los resultados son relevantes para la elaboración de políticas públicas que resalten normas sociales sobre la importancia de la equidad de género.

Palabras clave: negociación; preferencias sociales; género; experimento de laboratorio. *Clasificación JEL:* C70, C90, C91, J16, O54.

INTRODUCCIÓN

En México existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que favorecen a estos últimos.¹ La evidencia muestra que dicha brecha persiste incluso después de controlar por características observables que determinan la productividad.² Sin embargo, más allá de descomponer la brecha salarial de género entre características observables y retornos, en la literatura sobre el caso mexicano no se han analizado los mecanismos causales detrás de ella. Sin duda, una posibilidad es la discriminación explícita de género. En efecto, investigaciones recientes han encontrado evidencia de menores rendimientos en la inversión en capital humano para mujeres que para hombres en distintas profesiones, así como segregación ocupacional y jerárquica en el ámbito laboral favorable a los hombres en México (Calónico y Ñopo 2008; Rodríguez y Camberos 2007).

Sin embargo, la brecha salarial también puede deberse a características que no son capturadas en encuestas convencionales, tales como las preferencias y actitudes ante escenarios de negociación. Dichas características pueden ser una explicación alternativa a las diferencias de género en la participación laboral, en los tipos de puestos de trabajo y, por supuesto, en los salarios. En este artículo se analizan estas potenciales causales de la brecha salarial en México con base en experimentos de laboratorio que permiten analizar el comportamiento de las personas en un ambiente controlado.

Parar lograr este objetivo implementamos un experimento de laboratorio con incentivos monetarios para medir preferencias de negociación y de rechazo de ofertas, en una muestra de 404 adultos jóvenes que se encuentran o están a punto de insertarse al mercado laboral. En particular, se analiza si existen diferencias conductuales por género y de qué forma afectan en el proceso de negociación. A este fin se instrumentan dos

¹ Arceo y Campos (2014) concluyen que la brecha salarial en México es de 6.1% para 2010. Limitando el análisis a zonas urbanas, la brecha salarial se incrementa a 7.8%. Sin embargo, el promedio esconde patrones importantes en la distribución salarial: en la parte baja de la distribución existen fuerzas que retienen a las mujeres (piso pegajoso), mientras que en la parte alta las mujeres son capaces de observar salarios superiores, pero no de acceder a ellos (techo de cristal).

² Véanse, por ejemplo, Arceo y Campos (2014) y Popli (2013) para literatura reciente y las referencias ahí contenidas para literatura anterior.

juegos distintos comúnmente utilizados en economía experimental para validar preferencias (Campos 2016), pero variamos el nivel de exposición que los jugadores tienen con sus contrincantes. La secuencia del juego es la siguiente: en primer lugar, el juego en cuestión se instrumenta de forma anónima; posteriormente, se revela la identidad del jugador contrincante por medio de fotografías, y, por último, se organizan rondas de negociación frente a frente. Hasta donde se tiene conocimiento, este tipo de experimentos no se ha llevado a cabo en México, por lo que el presente trabajo aporta un importante valor agregado hacia el entendimiento de las diferencias salariales por género.³

Recientemente, la bibliografía en economía experimental ha realizado un esfuerzo importante para proporcionar medidas creíbles de las diferencias en resultados laborales entre hombres y mujeres. Esta literatura se concentra en el estudio de diversas dimensiones, incluyendo las preferencias sobre el riesgo, las actitudes ante la competencia y las habilidades de negociación. En Azmat y Petrongolo (2014), Bertrand (2011) y Croson y Gneezy (2009) se realiza una revisión exhaustiva de esta literatura. Estos análisis agrupan un gran cuerpo de evidencia que sostiene que las mujeres, en comparación con los hombres, parecen ganar menos en escenarios de negociación, presentan menor preferencia por el riesgo y la competencia, tienen más conductas prosociales (altruismo y redistribución) y pueden resultar ser más sensibles a las señales sociales (como los roles de género). De la misma manera, en situaciones grupales, la composición de género afecta en mayor medida sus decisiones y su rendimiento dentro del grupo. Estos resultados provienen principalmente de muestras en países desarrollados, y existe poca evidencia para México y América Latina (una excepción es la investigación de Cárdenas, Chong y Ñopo, 2009).

Tradicionalmente, las diferencias en actitudes ante el riesgo de hombres y mujeres son medidas en escenarios experimentales en los que los sujetos deben tomar decisiones entre opciones seguras y loterías riesgosas con ganancias considerables (Holt y Laury, 2002). Estos experimentos se han realizado tanto con apuestas hipotéticas como reales y han arrojado un resultado robusto: el comportamiento de las mujeres es consistente con un mayor grado de aversión al riesgo, comparado con el de los hombres.

³ En ese sentido, por ejemplo, Castañeda (2015) señala la escasa bibliografía sobre el caso mexicano en temas de vanguardia, como los experimentos de laboratorio.

(Croson y Gneezy, 2009).⁴ En cuanto a negociación y competencia, se ha establecido que los hombres y las mujeres reaccionan de manera diferente a escenarios de competencia, como torneos o negociaciones (Gneezy *et al.* 2003; Niederle y Vesterlund, 2007).

Particularmente importante para este trabajo, la capacidad de negociar, vista como una competencia en la distribución de recursos, es la característica más relevante. En ese sentido, Babcock *et al.* (2003) y Babcock y Laschever (2009) estudian los salarios de recién graduados de una maestría en negocios en los Estados Unidos y encuentran que los salarios iniciales promedio de los hombres son 7.6% más altos que los de las mujeres. Estas autoras atribuyen la diferencia observada a que sólo 7% de las mujeres trató de negociar su primera oferta de sueldo, a diferencia del caso de los hombres, con 57 por ciento.⁵

Por último, también se han encontrado diferencias de género en conductas prosociales que se transfieren a resultados laborales. Es posible que las mujeres tengan más consideraciones por terceros, expresen más actitudes altruistas o se sientan especialmente motivadas a hacer el bien a los demás. En la literatura existente, las conductas prosociales son estudiadas en forma de altruismo, aversión a la desigualdad o reciprocidad, y son evaluadas al observar desviaciones en relación con lo establecido en la teoría económica clásica (Campos, 2016; Croson y Gneezy, 2009). La literatura ha encontrado que las mujeres son más generosas al hacer una oferta que los hombres. Sin

⁴ Por ejemplo, Holt y Laury (2002) infieren el nivel de aversión al riesgo de un sujeto usando 10 alternativas entre una lotería y una opción segura para un conjunto de 200 estudiantes. Encuentran una brecha de género pequeña y significativa en la aversión al riesgo; las mujeres son más adversas. Hartog, Ferrer-i-Carbonell y Jonker (2002) obtienen ciertos equivalentes hipotéticos para una serie de loterías y estiman parámetros de aversión al riesgo. Esta investigación encuentra que dichos parámetros son 10 a 30% más grandes para las mujeres que para los hombres. Dohmen *et al.* (2011) muestran una mayor aversión al riesgo entre las mujeres en la población alemana. Su estudio se basa en una muestra representativa y en un experimento complementario. En los datos de la encuesta se obtiene una evaluación global de la aversión al riesgo individual, para la que se pide a los individuos que autoevalúen su disposición a tomar riesgos (“¿Qué tan dispuestos están a correr riesgos, en general?”) en una escala de 0 a 10. Sus resultados señalan que las mujeres están, un cuarto de desviación estándar, menos dispuestas a tomar riesgos. Resultados similares pueden encontrarse en Fehr-Duda, de Gennaro y Schubert (2006) y Eckel y Grossman (2008).

⁵ La bibliografía también ha hecho esfuerzos para analizar qué tipo de intervenciones disminuyen esa brecha. Bowles, Babcock y Lei (2007) muestran que el hecho de informar de antemano a las mujeres que negociar es una posibilidad cierra las brechas en las capacidades de negociación. También muestran que el desempeño de las mujeres en escenarios de negociación mejora significativamente cuando negocian en nombre de un tercero. En el experimento de Small *et al.* (2007), la brecha de género desaparece cuando las situaciones se enmarcan como una oportunidad de “pedir”, en lugar de una oportunidad de “negociar”.

embargo, los efectos son heterogéneos: si es más caro dar, las mujeres dan más que los hombres, pero si es más barato, las mujeres conceden menos (Eckel y Grossman, 1998; Andreoni y Vesterlund, 2001). Estos resultados dan indicios de que, en un escenario de negociación salarial, las preferencias sociales de las mujeres podrían minar sus posibilidades de obtener salarios equiparables a los de los hombres.

En este artículo se sigue la evidencia previa en economía experimental y se analiza el comportamiento en juegos de negociación salarial con un enfoque de género en México. Para ello se instrumentan los juegos del ultimátum y de la negociación salarial. El juego del ultimátum se ha utilizado desde inicios de 1980 para estimar preferencias prosociales (Güth *et al.*, 1982). Este juego tiene dos jugadores, uno llamado proponente y otro respondente. Al inicio del juego, el proponente recibe una suma de dinero. En el juego el proponente debe decidir cuánto dinero transferir de la dotación inicial al respondente. En la siguiente etapa, después de observar la suma ofertada por el proponente, el respondente decide si la acepta o la rechaza. Si la rechaza, ambos jugadores obtienen un pago de cero unidades; en cambio, si la acepta, la dotación inicial se reparte como se estableció en la primera propuesta del proponente. En la teoría económica clásica, que asume a ambos jugadores como racionales y egoístas, el concepto de solución al juego del ultimátum es conocido como equilibrio de Nash. El equilibrio de este juego es que el proponente envía la cantidad mínima posible al respondente (ej. 1 MXN) y el respondente acepta esta oferta (véase una discusión detallada en Campos, 2016).

Aunque el juego antes descrito tradicionalmente se realiza de forma anónima, para incluir el rol del género se tiene que revelar a ambos jugadores el nombre o el género del contrincante. En esta materia, los trabajos de Eckel y Grossman (2001) y Solnick (2001) son la principal referencia. En el primero de ellos, los autores instrumentan un experimento de laboratorio con estudiantes universitarios y encuentran diferencias sistemáticas en el comportamiento de hombres y mujeres. Sus resultados sostienen que no existen diferencias en las ofertas que hacen tanto hombres como mujeres proponentes (al igual que Solnick, 2001), que las mujeres respondentes son más cooperativas y rechazan menos que los hombres y que las ofertas de las mujeres son más aceptadas que aquellas hechas por hombres (efectos de “solidaridad” y “galantería”). En contraste, Solnick (2001), con sujetos similares, pero con un diseño experimental distinto, encuentra un mayor re-

chazo para aquellas ofertas hechas por mujeres. De manera adicional, encuentra que los hombres atraen mayores ofertas tanto de otros hombres como de mujeres (en promedio 48% de la dotación inicial, contra 44% para las mujeres) y que, a su vez, estas diferencias conducen a diferencias en las ganancias finales de hombres y mujeres.

Otro juego utilizado para estimar preferencias por negociación es el de la negociación salarial. Este juego, aunque muy similar al del ultimátum, se diferencia por el hecho de que el respondente puede hacer una contraoferta o aceptar la oferta del proponente. Las contraofertas no tienen límites, pero existe una probabilidad positiva de que el juego termine de forma súbita, lo cual conlleva a un pago positivo para el proponente y nada para el respondente. En el presente trabajo se instrumenta el juego de la negociación salarial adaptado por Dittrich, Knabe y Leipold (2014). Para dicha investigación, los autores reclutaron a 122 estudiantes universitarios en Alemania. Sus resultados sugieren que las diferencias de género en el comportamiento dependen de los roles de juego (empresa o trabajador). En particular, las mujeres en el rol de trabajador obtienen peores resultados que los hombres, pero no así cuando juegan como empresa, rol en el que no existen diferencias. Estas discrepancias pueden ser explicadas por las ofertas iniciales y las contraofertas. Tanto hombres como mujeres en el rol de empresa ofrecen salarios menores a mujeres que a hombres en el rol de trabajador. De la misma manera, las trabajadoras mujeres hacen una menor contraoferta contra empleadores mujeres y empleadores hombres. Esto es, se ofrece menos a trabajadores mujeres, pero también éstas demandan menos. Las similitudes y diferencias en los resultados de estas investigaciones sugieren que existen serias implicaciones de género en escenarios de negociación reales y resaltan la necesidad de investigar con metodologías alternativas y en contextos socioeconómicos diversos.⁶

Para complementar esta literatura, en la presente investigación se analizan las diferencias de género en un país en desarrollo como es México. Adicionalmente, para obtener la mayor representatividad del entorno laboral actual

⁶ Los resultados del juego del ultimátum han sido replicados con base en diferentes metodologías experimentales, en diferentes países y principalmente con estudiantes como sujetos experimentales. El juego de la negociación salarial no ha sido tan utilizado como el del ultimátum. Por este motivo, los resultados podrían estar limitados a subgrupos con determinadas características. Entre los países analizados se encuentran los Estados Unidos, Japón, el Reino Unido, Alemania, Europa Occidental, Eslovenia, algunas regiones de Centro y Sudamérica y algunas regiones de África. Un análisis detallado de esta literatura puede encontrarse en Campos (2016).

del país la muestra incluye, en contraste con investigaciones previas, adultos y adultos jóvenes que ya se encuentran en el mercado laboral o buscan entrar a éste y quienes son reclutados tal como distintos empleadores reclutan a sus trabajadores hoy en día. Los resultados encontrados señalan cuatro aspectos clave en línea con la literatura previa: *i)* no se observan diferencias en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juegos; *ii)* la composición de género del juego es relevante para estudiar el proceso de negociación: cuando se conoce el género del respondente, las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres; *iii)* las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres (especialmente en el juego del ultimátum), y, por último, *iv)* en el juego de la negociación salarial, las mujeres contraofertan significativamente menos que los hombres y, además, los hombres negocian más agresivamente en contra de mujeres empresas (rechazan y piden más). Esto último conduce a menores beneficios finales para ambos jugadores y podría implicar la existencia de estereotipos negativos en contra de las mujeres en posiciones de poder por parte de los hombres.

El artículo se estructura de la siguiente forma. En la sección I se describen el método y las características del experimento. En la sección II se presentan los resultados y se discute su relevancia en la literatura. Finalmente, se presentan las conclusiones.

I. DISEÑO EXPERIMENTAL

El experimento tiene como objetivo estudiar las diferencias en el comportamiento competitivo y de negociación entre hombres y mujeres jóvenes en el contexto mexicano. En particular, se busca averiguar si las estrategias y las ofertas difieren sistemáticamente entre hombres y mujeres. Mediante un experimento en laboratorio es posible controlar un número importante de factores, tales como la cantidad de estrategias disponibles y el ambiente en que la negociación toma lugar. De la misma manera, es posible contrastar distintas hipótesis, como la diferencia de comportamientos de una mujer frente a otra mujer o de una mujer frente a un hombre, y viceversa.

El experimento se implementó en los meses de junio y julio de 2016. En una primera etapa, los participantes se involucraron en dos tipos de interacciones: un juego de negociación simple (juego del ultimátum) y un juego de negociación salarial compuesta, los cuales se detallan más adelante. Al terminar las negociaciones, y en una segunda etapa, los participantes res-

pondieron a un cuestionario que incluye reactivos sobre preferencias económicas e información sociodemográfica. Al finalizar el cuestionario, los asistentes concluyeron su participación y recibieron un pago en efectivo compuesto de dos cantidades: un pago por la participación misma y otro variable, sujeto a su desempeño durante la sesión.

1. Reclutamiento de participantes

El reclutamiento de participantes se restringió a adultos y adultos jóvenes que ya se encontraban o estaban por entrar al mercado laboral. Para reclutar a los participantes se publicaron anuncios de trabajo en diferentes buscadores de trabajo en portales de internet, redes sociales y universidades públicas y privadas de la Ciudad de México.⁷ En los anuncios se solicitaban trabajadores o alumnos recién egresados de cualquier área del conocimiento para participar en una sesión académica por llevarse a cabo en aulas de El Colegio de México. Se advirtió que sólo era posible participar en una sesión y que el objetivo era estudiar las perspectivas laborales en México. Se especificó que la actividad, con una duración aproximada de 2 horas y 30 minutos, consistiría en contestar cuestionarios en aulas sin que mediara ningún requisito sobre algún conocimiento previo. Asimismo, se informó que la remuneración variaría en un rango de 200 a 500 MXN, por pagarse en efectivo después de completar la sesión, dependiendo del desempeño de cada participante. Cabe mencionar que, para motivar la asistencia de los participantes, por el simple hecho de presentarse se garantizaba un pago mínimo de 100 MXN. En total se llevaron a cabo 14 sesiones en horarios matutinos y vespertinos durante los meses de junio y julio de 2016, con un pago total promedio resultante de 302 MXN por participante.

2. Procedimiento experimental

a) *Recepción y registro de participantes.* Para cada una de las 14 sesiones se contó con un registro preelaborado de los posibles participantes.⁸ El regis-

⁷ Se utilizaron buscadores de trabajo como: occ Mundial, Computrabajo y Bumeran. Asimismo, se publicaron ofertas de empleo en grupos de trabajo en Facebook y carteles en distintas universidades en la ciudad.

⁸ El registro de candidatos tomaba de uno a tres días y obedecía un proceso riguroso. En primer lugar, cada candidato solicitaba información acerca de la sesión. Al recibir la solicitud, un miembro del equipo encargado de las sesiones respondía con una descripción detallada de las actividades, el esquema de pagos,

tro comenzó con la asignación de un número aleatorio a cada participante (sin que los otros participantes pudieran verlo). Se explicó que dicho número era necesario para hacer el pago final del experimento. En ese momento, cada sujeto firmó un consentimiento de participación que especificaba que sus datos personales sólo podrían ser usados para actividades académicas.⁹ Después de asignar este valor no se permitió la comunicación entre sujetos. Posteriormente, todos los sujetos fueron conducidos a una sala donde se explicó a detalle el contenido de la sesión. Se expusieron ejemplos del tipo de interacciones por tener y se llevó a cabo una sesión de preguntas y respuestas para asegurar que los sujetos comprendieran las actividades. La sesión de explicación tuvo una duración aproximada de 20 minutos y aseguró que los sujetos conocieran el conjunto de estrategias posibles y los mecanismos de pago, además de familiarizarse con la estructura de la sesión.

b) *Sección 1: dos escenarios de negociación.* La sección de negociación involucra dos variaciones del juego del ultimátum, el cual se emplea generalmente para evaluar capacidades de negociación y cooperación (Crosen y Gneezy, 2009; Eckel y Grossman, 2001). En el juego del ultimátum de este trabajo, dos jugadores debían repartirse una cantidad fija de dinero de acuerdo con un conjunto de reglas. La primera variación, el denominado “juego de negociación simple”, es una aplicación directa del juego del ultimátum cuyo objetivo es repartir una cantidad equivalente a 20 MXN entre dos jugadores (el proponente y el respondiente).¹⁰ El primer jugador (proponente) debe proponer una división de la cantidad inicial (ej. 10 y 10, 20 y 0, 15 y 5, etc.). Posteriormente, el respondiente puede aceptar o rechazar la propuesta. Si acepta, se hace la repartición de acuerdo con la propuesta; si se rechaza, ambos jugadores obtienen 0 MXN.

Para la segunda variación, el “juego de negociación compuesta”, se operó una aplicación ampliada del juego del ultimátum entre dos jugadores (la empresa y el trabajador) con posibilidad de negociación. En esta aplicación

los requisitos y los pasos adicionales para poder participar. Se solicitaba que el participante se familiarizara con el consentimiento de participación y que enviara un *curriculum vitae* con una fotografía. De cumplirse con los requisitos listados, se registraba a los aspirantes en una de las sesiones disponibles.

⁹ El consentimiento de participación era un requisito para todos los participantes. Antes de registrar a los sujetos, se enviaba el consentimiento vía correo electrónico; sólo aquéllos que aceptaban los términos eran registrados para las sesiones.

¹⁰ Todas las transacciones se realizaron empleando unidades monetarias experimentales (ECU, por sus siglas en inglés). Al final de la sesión, los ECU se intercambiaron por pesos mexicanos a una tasa de 10 ECU igual a 1 MXN.

se explica a los jugadores que la cantidad por repartir consiste en el salario de un trabajador y la ganancia de una empresa contratada para realizar una tarea (Dittrich, Knabe y Leipold, 2014). El juego consiste en repartir 20 MXN entre el salario y la ganancia. El jugador en el papel de la empresa formula una primera oferta de salario al jugador en el papel del trabajador y se hace explícito que ambas partes pueden dar contraofertas ilimitadas (negociación salarial). Para simular una situación de negociación real, cada ronda después de la primera oferta tiene una probabilidad de 20% de terminar súbitamente. En caso de terminación súbita, el jugador en el papel de la empresa obtiene 5 MXN y el jugador trabajador obtiene 0; el resto (15 MXN) se pierde.¹¹

Cada participante fue asignado aleatoriamente a un rol para el juego de negociación simple (proponente o respondiente) y a otro para el juego de negociación compuesta (empresa o trabajador). Después de asignar los roles, los participantes se distribuyeron en salas separadas; en una se encontraban los jugadores con la dupla proponente-trabajador y en otra los jugadores respondiente-empresa, con el fin de que no existiera interacción entre participantes. Los jugadores mantuvieron los mismos roles durante todas las rondas de los juegos; es decir, si un jugador fue proponente (respondiente) en negociación simple, entonces también jugó el rol de trabajador (empresa) en el juego de negociación salarial. Cada ronda se jugó de manera independiente a la anterior. Todos los jugadores participaron en un total de 12 rondas contra diferentes participantes aleatoriamente emparejados. Ningún jugador fue emparejado más de una vez contra el mismo contrincante. De las 12 rondas, sólo 10 fueron jugadas contra oponentes presentes durante la sesión. Dos rondas fueron diseñadas para propósitos fuera de este estudio; por lo tanto, el análisis se restringe a las 10 rondas contra participantes presentes. Las rondas noes fueron realizadas para el juego de negociación simple y las rondas pares para el juego de negociación compuesta.¹²

¹¹ Cada jugador tenía en su poder cinco cartas blancas, una de las cuales se encontraba marcada sutilmente. El mecanismo de terminación súbita consistía en que los jugadores ordenaban las cartas aleatoriamente y en cada interacción después de la primera un miembro del equipo seleccionaba una carta; en caso de seleccionar la carta marcada, el juego terminaba súbitamente y se informaba tanto al jugador en turno como a su contrincante.

¹² Las interacciones entre jugadores se realizaron con papel y lápiz. Para ambos juegos se entregó a cada jugador un sobre sellado con un formato en papel que facilitaba conocer la propuesta principal, la respuesta y los pagos finales para cada uno. Miembros del equipo eran responsables de hacer llegar las ofertas y contraofertas a los jugadores en distintas salas.

c) *Manipulación experimental.* La manipulación experimental consistió en variar la información que cada participante recibió antes de comenzar las rondas de negociación. Para las primeras cuatro rondas (dos rondas de negociación simple y dos rondas de negociación compuesta) la interacción entre jugadores fue totalmente anónima: ningún jugador conoció la identidad del contrincante. Para las siguientes cuatro rondas (dos rondas de negociación simple y dos rondas de negociación compuesta) se mostró una fotografía tanto del proponente como del respondiente y se solicitó a cada participante observar la imagen durante 10 segundos antes de comenzar la negociación. Por último, las dos rondas restantes (una ronda de negociación simple y una ronda de negociación compuesta) se realizaron frente a frente: mediante un proceso preestablecido, se emparejó a los jugadores en una sola sala. En ese caso, los jugadores fueron capaces de ver a su contrincante, pero no de mantener ningún tipo de comunicación antes de comenzar cada ronda.

d) *Sección 2: cuestionario final.* Al finalizar la sección de interacción todos los participantes contestaron un cuestionario computarizado. El cuestionario tuvo como propósito recolectar información sociodemográfica y otras características de los participantes en el experimento. Se incluyeron reactivos referentes a edad, riqueza del hogar (por medio de activos), hábitos y creencias, referencias sobre sus padres o tutores mientras crecía (los 14 años como edad de referencia), aspiraciones sobre el futuro, así como instrumentos dedicados a medir las preferencias económicas (riesgo y tiempo). Se incluyeron dos reactivos de preferencias al riesgo con incentivos monetarios. La primera fue similar a Gneezy y Potters (1997) y consistió en una lotería que requería que los participantes apostaran una parte de una dotación inicial (10 MXN) con la posibilidad de perderla toda o recuperarla multiplicada por un factor positivo (factor de 3); esto es, podía perder todo o ganar hasta 30 MXN, una apuesta arriesgada, pero rentable. La primera medida de aversión al riesgo es la estandarización de la cantidad apostada de cada sujeto: entre más apuesta, más amante al riesgo. La segunda medida es una serie de loterías similar a Holt y Laury (2002). Se presentaba a cada participante una tabla con dos columnas y 12 filas; cada una de las filas correspondía a una opción individual entre dos alternativas (una opción segura o una lotería). En la lotería podían ganar 10 o 0 MXN, cada uno con 50% de probabilidad. Para cada fila, la lotería era exactamente la misma, pero la opción de seguridad aumentaba progresivamente

(de 2.5 MXN en la primera fila, aumentando 0.5 MXN de fila en fila, hasta 8 MXN).¹³ En la pregunta se especificaba que se debían tomar decisiones una fila a la vez, comenzando desde la parte superior de la tabla. Un sujeto que selecciona la opción segura en la primera lotería es muy reacio al riesgo, mientras que un sujeto que nunca elige la opción segura (siempre dispuesto a jugar a la lotería) es un amante del riesgo. Por tal motivo, la segunda medida de preferencias al riesgo es la estandarización de la fila en que los sujetos eligen la opción segura sobre la lotería. Una tercera medida de riesgo se obtiene mediante un análisis de componentes principales entre la primera y la segunda medida de riesgos. Esta última es la que se utiliza como variable de control en las regresiones usadas más adelante.

II. RESULTADOS

1. Juego de negociación simple (*ultimátum*)

Los resultados provienen de una muestra de 404 adultos que se encuentran en el (o están por entrar al) mercado laboral mexicano. El 53% de la muestra corresponde a mujeres, la edad promedio de los individuos es 24 años, 37.4% concluyó sus estudios universitarios y todos fueron reclutados a través de medios similares a los que las empresas mexicanas usan para contratar a sus trabajadores. Se llevaron a cabo 14 sesiones experimentales que consistieron de 10 rondas en dos tipos de escenarios de negociación: el juego de negociación simple (rondas noes) y el juego de negociación empresa-trabajador (rondas pares), tomando en cuenta la manipulación experimental descrita anteriormente.

En cuanto al juego de negociación simple, la gráfica 1 muestra tanto la oferta promedio como el rechazo promedio. Las diferencias en la oferta promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación inicial) entre hom-

¹³ Las instrucciones a esta pregunta fueron las siguientes: “Se tiene una bolsa con 10 bolas blancas y 10 bolas rojas (un total de 20 bolas). Usted seleccionará entre dos opciones: sacar una bola de la bolsa o bien obtener una cantidad de ECU con seguridad. Si la bola extraída es blanca, recibirá 100 ECU. Si la bola extraída es roja, no consigue nada. Para cada uno de los siguientes casos, seleccione una de esas dos alternativas (alternativa A o alternativa B). Es importante que elija la opción que más le parezca, pues cada opción genera, para usted, el pago seleccionado en ECU. En caso de elegir ‘seleccionar de la bolsa’, la computadora seleccionará aleatoriamente (con la misma probabilidad) el color de la bola”. La primera opción era alternativa A, “seleccionar de la bolsa” o alternativa B “25 ECU con seguridad”, y así 12 opciones hasta la última elección, “seleccionar de la bolsa” u “80 ECU con seguridad”.

bres y mujeres se muestran en la parte 1 α para todas las rondas y para cada tratamiento (rondas sin fotografía, con fotografía y frente a frente). En promedio, los hombres proponentes ofrecen 40.3% de la dotación inicial a los respondentes, mientras que las mujeres ofrecen 39.9%. Los resultados son consistentes con los de investigaciones previas, que analizan el comportamiento de las ofertas en juegos de ultimátum. Por ejemplo, el metaanálisis de Cooper y Dutcher (2011) y la revisión en Güth y Kocher (2014) reportan que los proponentes ofrecen entre 40 y 50% de la dotación inicial, en promedio. Por otro lado, para la región de Centro y Sudamérica, Oosterbeek, Sloof y Van De Kuilen (2004) reportan que la oferta promedio es de 37.5% de la dotación inicial en este tipo de escenarios de negociación.¹⁴

Al comparar los diferentes tratamientos, es claro que identificar al jugador adversario incrementa el monto ofrecido. Tanto para proponentes hombres como para proponentes mujeres, las mayores ofertas se dan en el tratamiento “frente a frente”, seguidas por las ofertas en el tratamiento “con fotografía”; por debajo quedan las de las rondas anónimas. Una posible explicación para este fenómeno es el incremento del sentido de relación social con el adversario, tal como se describe en Martela y Rayan (2016). Evidencia a favor de esta hipótesis es que el cambio en puntos porcentuales del tratamiento “anónimo” al tratamiento “con fotografía” y al tratamiento “frente a frente” es mayor para las mujeres que para los hombres, hecho consistente con la evidencia que sugiere que las mujeres reaccionan más que los hombres a estímulos sociales y emocionales en distintos contextos (Espinosa y Kovarik, 2015; Brody y Hall, 2000).¹⁵ Hay que mencionar que el experimento no se realizó en orden inverso, por lo que no es posible descartar el papel que juega la experiencia dentro del mismo juego.

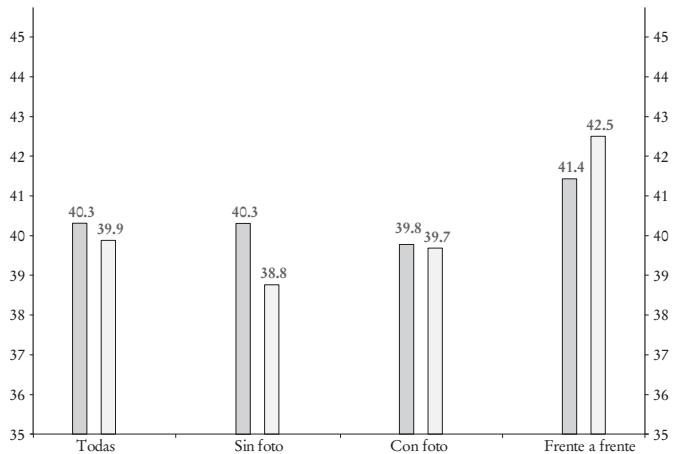
También en concordancia con la literatura previa, se encontró una fuerte tendencia a ofrecer una división equitativa de la dotación. Alrededor de 30% de las ofertas de los proponentes fue totalmente equitativo (conducta prosocial) y sólo 0.2%, en todos los casos rechazadas por el respondente, resultó consistente con el equilibrio de Nash teórico (0.10 MXN como propuesta).

¹⁴ El estudio de Cárdenas, Chong y Ñopo (2009) es un esfuerzo importante para realizar experimentos comparables en diferentes ciudades de América Latina (Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Lima, Montevideo y San José). En el artículo sólo se incluyen los juegos de confianza y bienes públicos, por lo que sus resultados no son directamente comparables con este estudio.

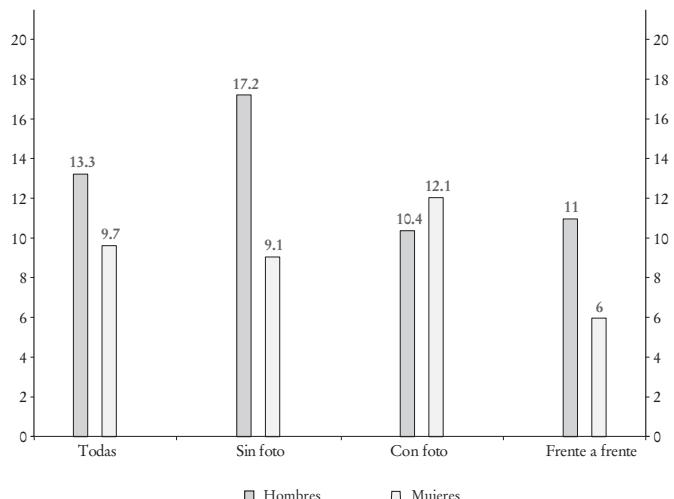
¹⁵ De la misma manera, Camerer y Thaler (1995) hacen notar que situaciones de interacciones frente a frente pueden detonar el efecto de los “modales”, lo que conduciría a mayores ofertas y menores rechazos. Además, argumentan que las conductas más afectadas serían las de las mujeres.

GRÁFICA 1. Resultados descriptivos de oferta y rechazo promedios en el juego de negociación simple^a

a) Oferta promedio
(porcentaje de dotación)



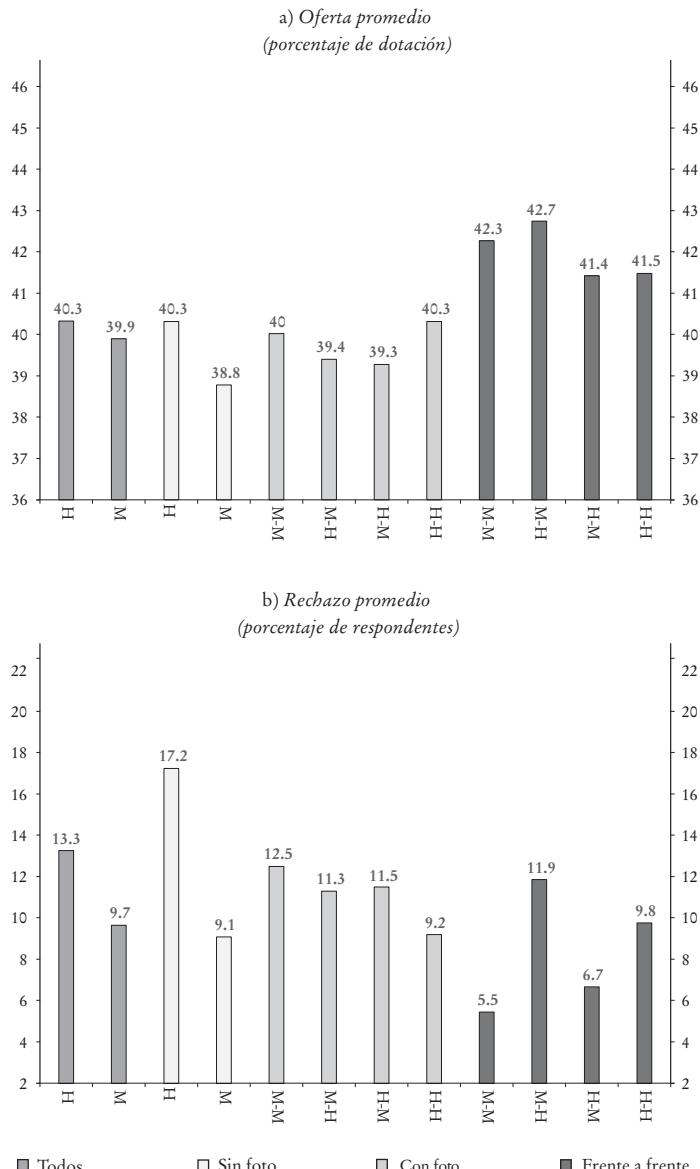
b) Rechazo promedio
(porcentaje de respondentes)



FUENTE: elaboración propia.

^a La parte *a* muestra las diferencias entre la cantidad ofrecida (propuesta) promedio, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación simple. La parte *b* muestra el porcentaje promedio de rechazos por parte de los respondentes en el juego de negociación simple.

GRÁFICA 2. *Resultados, juego de negociación simple por duplas de negociación^a*



FUENTE: elaboración propia.

^a La parte *a* muestra las diferencias entre la cantidad ofrecida (propuesta) promedio, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación simple. La parte *b* muestra el porcentaje promedio de rechazos por parte de los respondentes en el juego de negociación simple.

Complementariamente, la parte 1b muestra el rechazo promedio para el juego de negociación simple. En promedio, las mujeres rechazan menos que los hombres (9.7% en las mujeres y 13.3% en los hombres). En rondas “Sin fotografía”, en las que ningún jugador conoce la identidad del contrincante, la diferencia en el rechazo promedio entre hombres y mujeres es todavía mayor: 17.2% para los hombres y 9.1% para las mujeres. En el otro extremo, cuando los jugadores hacen sus propuestas y respuestas frente a frente, el rechazo promedio se reduce a 11% en hombres y a 6% en las mujeres.¹⁶ Estos resultados son consistentes con estudios previos que involucran diferencias de género en juegos del ultimátum. En particular, esta literatura ha encontrado evidencia de que los hombres son más propensos a rechazar una oferta y que las mujeres son más propensas a aceptar para cada nivel de oferta (Eckel y Grossman, 2001; Slonim y Roth, 1995).

En lo que se refiere a la relevancia de la composición de género en las duplas de negociación, la gráfica 2 muestra tanto la oferta como el rechazo promedio por tipo de emparejamiento. Es decir, muestra diferencias en la oferta y el rechazo en las parejas cuyo proponente es mujer y el respondiente es hombre (M-H) y duplas con proponente y respondiente mujer (M-M), por ejemplo. Dado que durante las rondas anónimas ningún jugador conocía la identidad del contrincante, la comparación directa debía hacerse relativa a estos resultados. En general, los resultados son consistentes con la tendencia mostrada en la gráfica 1; es decir, una mayor exposición al contrincante eleva las ofertas y reduce los rechazos.

En cuanto a la composición por género, se encuentra que las mujeres (M)/hombres (H) proponentes ofrecen un porcentaje de la dotación similar a los respondentes. Esto coincide con los hallazgos de Eckel y Grossman (2001), quienes no encuentran diferencias en los montos ofrecidos en función del sexo del jugador respondiente, pero contrario a los de Solnick (2001), quien encuentra que los hombres respondentes atraen mayores ofertas tanto de mujeres como de hombres proponentes. Cabe mencionar, sin embargo, que el diseño experimental del presente ejercicio es similar al de Eckel y Grossman (2001).

En lo que se refiere al rechazo promedio durante las rondas en que se revela el género, es interesante observar que los hombres respondentes

¹⁶ Es necesario hacer notar que no es posible diferenciar si conocer la identidad del contrincante reduce el rechazo directamente, o si identificar al contrincante aumenta las ofertas y esto, a su vez, reduce el rechazo.

rechazan una mayor proporción de las ofertas de las mujeres (M-H), en comparación con las formuladas por hombres (H-H). En este caso, los resultados no son consistentes con los efectos de “galantería” y “solidaridad” reportados por Eckel y Grossman (2001), los cuales describen una situación en la que tanto hombres como mujeres aceptan más ofertas provenientes de mujeres proponentes. En el caso de las mujeres, el resultado depende del contexto: cuando sólo observan fotografías, la proporción de rechazos resulta mayor para ofertas de mujeres que de hombres; en cambio, en el escenario “frente a frente”, las mujeres rechazan una mayor proporción de las ofertas de hombres.

Las correlaciones simples antes descritas pueden ser estudiados con mayor profundidad mediante un análisis de regresión. Lo anterior es posible gracias a la existencia de información sobre características sociodemográficas que fueron captadas mediante un cuestionario aplicado a los participantes al final de cada sesión (véase el apartado *b* de la sección I.2). De esta manera, resulta viable controlar por factores tales como la edad del jugador, una medida estandarizada de la aversión al riesgo, una medida estandarizada del nivel socioeconómico e indicadores del nivel de escolaridad.¹⁷ En el cuadro 1 se presentan dichos resultados.¹⁸

En ese cuadro se presentan dos partes (1*a* y 1*b*). La 1*a* se refiere al monto ofrecido por los proponentes, mientras que la 1*b* se concentra en las respuestas de los respondentes. El análisis se realiza para todas las rondas de negociación simple y para las rondas correspondientes a cada tratamiento. En el cuadro 1 las variables de interés son: una variable dicotómica para diferenciar por sexo (1 si es mujer, 0 si es hombre) para las rondas anónimas y la muestra completa y las variables identificadoras del tipo de composición

¹⁷ El nivel socioeconómico es un índice de activos estandarizado construido a partir de un análisis de componentes principales sobre variables indicadoras de posesión de diversos activos como: el número de cuartos y focos por integrante del hogar donde vive, automóvil, servicio doméstico y tarjeta de crédito. Adicionalmente, se incluyen variables indicadoras del nivel socioeconómico de origen, tales como: si sus padres hablan algún dialecto indígena y si sus padres hablan alguna lengua extranjera. Asimismo, la variable de nivel educativo indica si el sujeto concluyó su educación universitaria, o no (1 o 0).

¹⁸ Específicamente, se estima el modelo $Y_{ij} = \alpha + \beta_1 * X_j + \beta_2 * mujer + \varepsilon_{ij}$, donde Y_{ij} es la oferta promedio (como porcentaje de la dotación) o una variable dicotómica llamada “rechazo” igual a 1 si la oferta se rechazó y cero en caso contrario, para cada ronda *i* del juego de negociación simple y para cada jugador *j*; X_j es un vector de características individuales y el número de ronda *j*. Finalmente, *mujer* es una variable indicadora del sexo del jugador para las rondas anónimas. Sin embargo, para las rondas con fotografía y frente a frente, la variable *mujer* es reemplazada con variables dicotómicas indicadoras del tipo de composición de género de cada dupla de negociación. Así, las duplas posibles son M-M, M-H, H-M y H-H, de las cuales se excluye esta última de la estimación para utilizarla como la de referencia.

de género por duplas; por ejemplo, la variable M-H, que adopta el valor de 1 si el proponente es mujer y el respondente es hombre y 0 en caso contrario, para el caso de las rondas con fotografía y frente a frente (columnas 3-5).

Así, las duplas posibles son M-M, M-H, H-M y H-H. Excluimos de la estimación la dupla H-H; de esta manera, los resultados deben ser interpretados

CUADRO 1. Análisis de regresión del juego de negociación simple^a

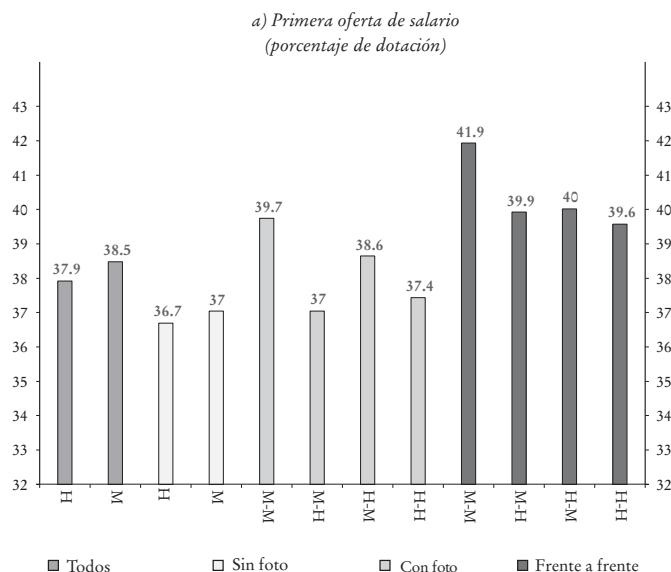
<i>Oferta (%) dotación</i>	<i>Resultados para el proponente, MCO</i>				
	(1) <i>Todos</i>	(2) <i>Sin foto</i>	(3) <i>Con foto</i>	(4) <i>Frente-frente</i>	(5) <i>Foto y frente-frente</i>
Mujer	-0.26 [0.632]	-1.34 [1.132]			
Dupla M-M			0.55 [1.147]	0.93 [1.334]	0.64 [0.888]
Dupla M-H			0.23 [1.181]	1.23 [1.402]	0.62 [0.904]
Dupla H-M			-1.02 [1.183]	-1.11 [1.437]	-1.02 [0.903]
N	1 002	401	401	200	601
R ²	0.038	0.036	0.334	0.247	0.305
<i>Resultados para el respondente, Pr(Rechazo)</i>					
<i>Pr(Rechaza)</i>	(1) <i>Todos</i>	(2) <i>Sin foto</i>	(3) <i>Con foto</i>	(4) <i>Frente-frente</i>	(5) <i>Foto y frente-frente</i>
	Mujer -3.66* [1.871]	-7.97*** [3.055]			
Dupla M-M			2.93 [4.297]	-2.00 [5.122]	1.10 [3.340]
Dupla M-H			1.84 [3.894]	5.98 [5.857]	2.65 [3.366]
Dupla H-M			2.82 [4.280]	-0.27 [5.237]	1.17 [3.366]
N	1 002	401	401	200	601
R ²	0.193	0.238	0.178	0.164	0.166

^a Errores estándar robustos en corchetes. *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1. Adicionalmente a las variables mostradas, las columnas 1-5 de los incisos 1a y 1b incluyen las variables edad, número de ronda, una medida estandarizada de la aversión al riesgo, una medida estandarizada del nivel socioeconómico y una variable indicadora si es que finalizó su educación universitaria, como controles. Las columnas 3, 4 y 5 del inciso 1a incluyen como control una variable denominada “Monto ofrecido en rondas 1 y 3”, que representa el promedio del monto ofrecido por el jugador en las rondas anónimas (como porcentaje de la dotación inicial). De la misma manera, las columnas 3, 4 y 5 del inciso 1b incluyen la variable “Acepta ronda 1 y 3”, que es un indicador igual a 1 si es que el jugador aceptó ambas ofertas en las rondas anónimas (1 y 3) y 0 en caso contrario. Los coeficientes del inciso 1b están en puntos porcentuales (han sido multiplicados por 100).

relativos a esta dupla. Las estimaciones se obtienen a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

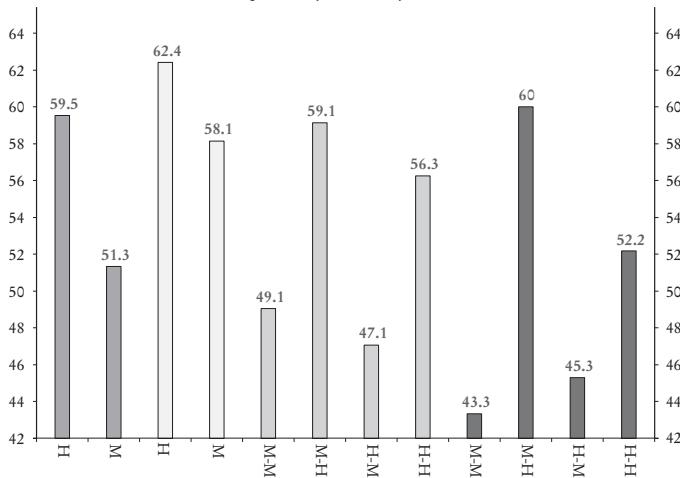
De manera general, las columnas 1 y 2 en la parte 1a no identifican ninguna diferencia estadísticamente significativa entre las ofertas de hombres y mujeres. Para las columnas 3, 4 y 5 de la parte 1a, al acotar la muestra a aquella situación en la que los jugadores conocen la identidad y el sexo del contrincante, se agrega una variable de control denominada “Monto ofrecido en rondas 1 y 3”, la cual representa el promedio del monto ofrecido por el jugador en las rondas anónimas (como porcentaje de la dotación inicial). Una vez hecho lo anterior, los resultados del análisis de regresión no muestran ninguna diferencia estadísticamente significativa entre las duplas con diferente composición de género. Cabe agregar, sin embargo, que, en concordancia con los resultados descriptivos presentados en la gráfica 2, una vez que se controla por características individuales, los signos en las ofertas resultan consistentes con una situación en la que los hombres-proponentes ofrecen menos a mujeres respondentes (H-M) y con mujeres proponentes que ofrecen más a hombres (M-H) y mujeres (M-M) que lo que ofrecen hombres proponentes a hombres respondentes.¹⁹

GRÁFICA 3. *Resultados descriptivos, juego de negociación empresa-trabajador^a*

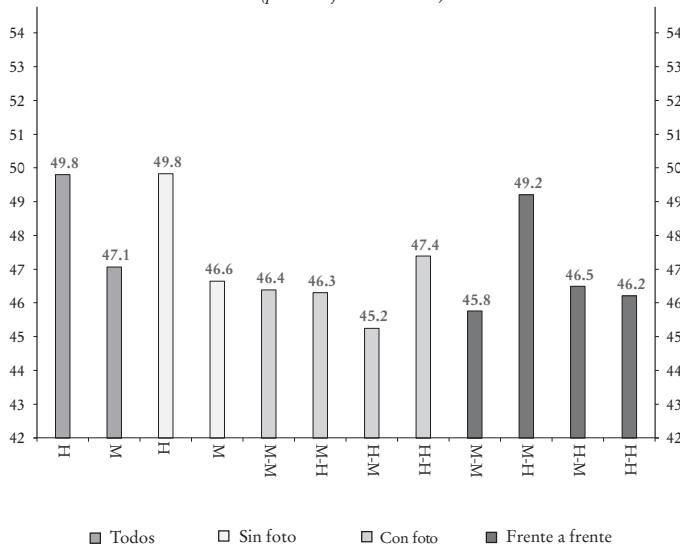


¹⁹ Como prueba de robustez se estiman las mismas regresiones sin controles y los resultados finales no cambian.

b) Rechazo promedio de la primera oferta
(porcentaje de trabajadores)



c) Primera contraoferta o salario aceptado
(porcentaje de dotación)



■ Todos □ Sin foto □ Con foto ■ Frente a frente

FUENTE: elaboración propia.

^a La parte *a* muestra la primera oferta de salario (promedio) por parte de las empresas, como porcentaje de los 20 MXN de dotación. La parte *b* muestra el porcentaje de jugadores (trabajadores) que rechazan la primera oferta en el juego de negociación empresa-trabajador. La parte *c* muestra la primera contraoferta de salario (trabajadores) en el juego de negociación empresa-trabajador. H-H se refiere a proponente hombre y respondiente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondiente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondiente hombre y M-M se refiere a proponente y respondente mujeres.

Por otro lado, como ya se mencionó anteriormente, en la parte 1b se analizan las respuestas a las ofertas de los proponentes. En este caso, el modelo estimado busca explicar la variable dicotómica “rechazo”: toma el valor 1 si el jugador rechazó la oferta en una ronda específica y 0 en caso contrario. Los resultados presentados provienen de un modelo de probabilidad lineal. Al igual que la parte 1a, las columnas 1 y 2 incluyen como variables independientes la edad del jugador, una medida estandarizada de la aversión al riesgo, una medida estandarizada del nivel sociodemográfico, una variable indicadora de la conclusión de educación universitaria y una variable de número de ronda para controlar por el efecto del aprendizaje y la adaptación a través de diferentes rondas del juego. Los resultados para la muestra total (columna 1) indican que el rechazo de una oferta es 3.7 puntos porcentuales (p. p.) menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En el caso de las rondas anónimas (columna 2), la probabilidad de rechazo de las mujeres es 8 p. p. menor a la de los hombres. Para las columnas 3, 4 y 5 de la parte 1b incluimos adicionalmente la variable “Acepta ronda 1 y 3”, indicador igual a 1 si es que el jugador aceptó ambas ofertas en las rondas anónimas y 0 en caso contrario. Este análisis no muestra diferencias estadísticamente significativas entre distintas duplas, lo que confirma que, si bien las mujeres rechazan menos que los hombres, el rechazo no parece ser mayor o menor para respondentes mujeres que para respondentes hombres.

En resumen, los resultados econométricos para el juego de negociación simple arrojan que, una vez que se controla por características individuales de los jugadores, no existe diferencia significativa en las ofertas que realizan las mujeres y los hombres a otros hombres/mujeres. Además, la estimación muestra que las mujeres rechazan menos que los hombres, situación que pareciera no ser distinta dado el sexo del proponente.

2. Juego de negociación empresa-trabajador

En diversas situaciones laborales, los salarios están determinados por una negociación bilateral entre el empleador y el trabajador. Por lo tanto, una posible fuente de la brecha salarial de género podrían ser los diferentes comportamientos de negociación entre mujeres y hombres (Dittrich, Knabe, y Leipold, 2014). En esta sección se analiza el efecto del género en un escenario de negociación en el que las contraofertas están permitidas. En particular, en este caso se estudian tres indicadores: la primera oferta de sa-

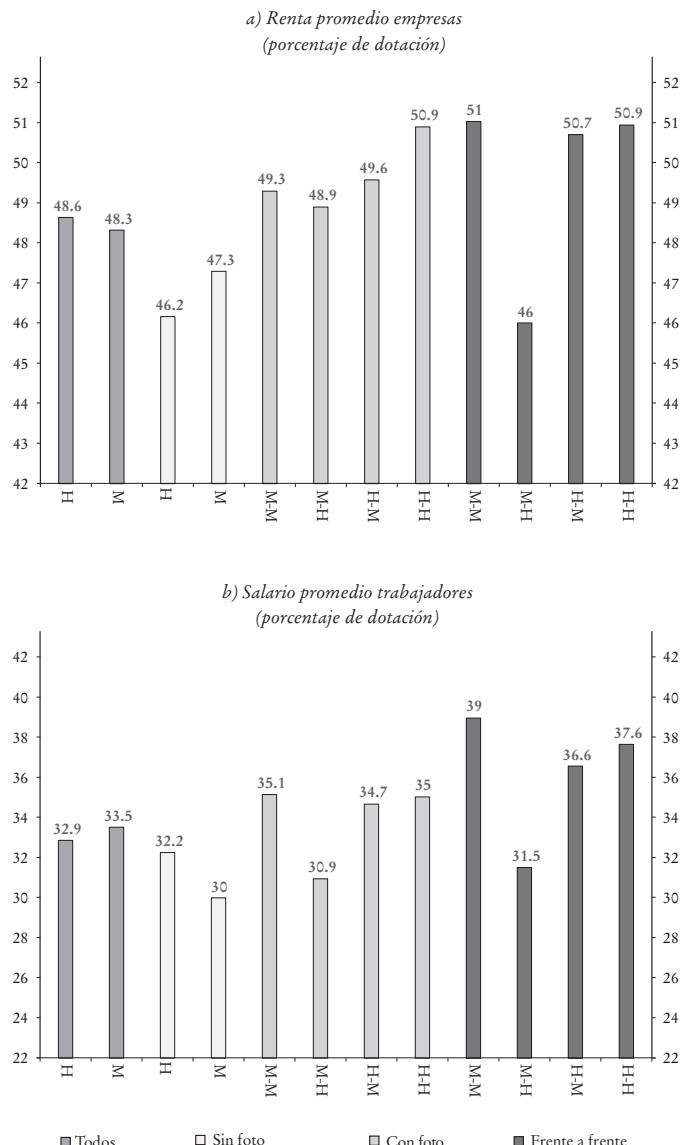
lario por parte de los jugadores empresa, el rechazo a la primera oferta de la empresa por parte del trabajador y el monto de la primera contraoferta o salario aceptado de los trabajadores.

La gráfica 3 está compuesta por tres secciones. La parte 3a muestra la primera oferta de salario por parte de las empresas como porcentaje de los 20 MXN de dotación. La parte 3b muestra el porcentaje de jugadores (trabajadores) que rechazan la primera oferta en el juego de negociación empresa-trabajador y la parte 3c muestra la primera contraoferta de salario (trabajadores) o el salario aceptado. Tres aspectos clave resaltan en la gráfica 3. En primer lugar, los jugadores en el papel de la empresa envían un salario promedio por debajo de 50% de la dotación inicial. Una posible explicación a esto es la dinámica del juego, que ofrece a la empresa una opción segura (5 MXN en cada ronda) en caso de no alcanzar un acuerdo y de que el juego termine de manera súbita, lo que proporciona apalancamiento en la negociación.

En segundo lugar, al igual que en el juego de negociación simple, identificar al contrincante aumenta la oferta promedio del salario y reduce la tasa de rechazo. De la misma manera, la identificación del contrincante disminuye el número de rondas que dura la negociación (no mostrado en la gráfica). El promedio de rondas de negociación es de 2.33 para hombres y 2.21 para mujeres en las rondas anónimas, mientras que en los tratamientos en los que se conoce la identidad del contrincante, mediante la fotografía y frente a frente, el promedio de número de rondas es 2.14 y 1.86 para hombres y mujeres, respectivamente. Esto es consistente con un incremento del sentido de relación social con el jugador contrario (Martela y Rayan, 2016; Camerer y Thaler, 1995).

En tercer lugar, en contraste con el juego de negociación simple, existen diferencias claras en el primer salario ofrecido, en el rechazo promedio y en las contraofertas o salario aceptado, dependiendo de la composición de género en la negociación. Tanto las mujeres como los hombres hacen una primera oferta de salario mayor a mujeres que a hombres trabajadores; sin embargo, la magnitud de la oferta es menor en los hombres que en las mujeres. En promedio para las etapas de fotografía y frente a frente, las mujeres ofrecen 41.1% de la dotación inicial a mujeres (M-M) y 38.5% a hombres (M-H) en la primera oferta; mientras que los hombres ofrecen 39.3% a mujeres (H-M) y 38.5% a hombres (H-H). Este fenómeno indica que la posibilidad de negociar puede modificar las estrategias de los jugadores. Por ejemplo, el hecho de que tanto hombres como mujeres ofrezcan un primer salario menor a los

GRÁFICA 4. *Resultados, juego de negociación empresa-trabajador*^a



FUENTE: elaboración propia.

^a La parte *a* muestra la renta promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) de las empresas, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación empresa-trabajador. La parte *b* muestra el salario promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) para los trabajadores. H-H se refiere a propONENTE hombre y respondENTE hombre, H-M se refiere a propONENTE hombre y respondENTE mujer, M-H se refiere a propONENTE mujer y respondENTE hombre y M-M se refiere a propONENTE y respondENTE mujeres.

trabajadores hombres podría deberse a la anticipación de una negociación mayor en caso de enfrentamiento con un trabajador hombre. En ese sentido, la literatura reciente ha señalado que las mujeres parecen percibir en menor proporción las oportunidades de negociar y encuentran más difícil iniciar negociaciones y hacer demandas que los hombres (Babcock y Laschever, 2009). Incluso aunque la posibilidad de negociación sea anunciada abiertamente, persisten diferencias de género al iniciarla (Small *et al.*, 2007).

De manera paralela, el rechazo promedio depende de la composición de género en la negociación. La parte 3b muestra que, para las rondas anónimas, las mujeres rechazan la primera oferta de salario en menor proporción que los hombres (62% de los hombres rechazan la primera oferta, contra 58% de las mujeres en la etapa sin foto). Dicha brecha se consolida cuando se conoce la identidad del contrincante. En ese caso los hombres trabajadores rechazan en mayor proporción la primera oferta si ésta proviene de una empresa mujer (M-H); por el contrario, para las mujeres el género de la empresa parece no tener influencia en su decisión de rechazo. Este hecho es consistente con hallazgos empíricos que sugieren que las mujeres, en general, están menos inclinadas a iniciar negociaciones que los hombres (Gelfand y Stayn, 2006; Babcock *et al.*, 2003; Babcock y Laschever, 2009). Una explicación relevante para el mercado laboral es que, cuando negocian, ellas encuentran más resistencia y costos sociales (por ejemplo, tanto hombres como mujeres demuestran menor disposición a trabajar con mujeres que inician una negociación) que los hombres (Bowles *et al.*, 2007).

Por último, la primera contraoferta o salario aceptado presentados en la parte 3c permite inferir el salario de referencia de los trabajadores. Por un lado, la contraoferta indica el salario que el trabajador espera ganar, y por el otro, un salario aceptado indica que la oferta fue suficiente para el trabajador. En general, los hombres hacen contraofertas o aceptan salarios muy cercanos a 50% de la dotación, mientras que las mujeres potencialmente tienen un menor salario de referencia o aceptan salarios menores, 46% de la dotación. Al analizar los resultados para las diferentes composiciones de género, no es posible aclarar ninguna diferencia. De esta manera, resulta necesario analizar directamente las ganancias finales de hombres y mujeres.

En la gráfica 4 se reportan las ganancias del juego de negociación empresa-trabajador. La parte 4a muestra los resultados de las empresas en promedio y por composición de género en las duplas de negociación. La parte 4b se enfoca en el salario final de los trabajadores. En promedio para todas las

rondas, tanto hombres como mujeres obtienen la misma renta, como se ve en la parte 4a. Para las rondas anónimas, las mujeres obtienen una mayor renta que los hombres. Sin embargo, para rondas en las que el género se revela, las mujeres obtienen una menor renta que los hombres. En particular, resulta revelador que las menores rentas como empresa se observan en el escenario cuando la mujer es empresa y el hombre es trabajador (M-H). Este resultado se consolida en la ronda de frente a frente. Lo anterior es consistente con lo observado en la gráfica 3b y 3c, cuando el hombre rechaza más a mujeres empresas y es más agresivo con el salario contraofertado.

En el caso de los trabajadores, la gráfica 4b muestra que, en el promedio de todas las rondas, las mujeres obtienen un mayor salario que los hombres, aunque la diferencia es mínima (0.6 p. p.). En contraste, los resultados en Dittrich, Knabe, y Leipold (2014) sugieren que las mujeres obtienen un menor pago como trabajadores. En los resultados del presente ejercicio, únicamente en las rondas anónimas las mujeres obtienen un salario inferior (30% de la dotación) a los hombres (32.2%). Con respecto a la composición de género, el mayor salario se logra cuando se tienen duplas de mujer-mujer (M-M), lo cual se conoce como el efecto “solidaridad” entre mujeres. También la dupla con el peor pago es la de mujer empresa y hombre trabajador (M-H).

Los resultados recién mencionados son formalizados en el cuadro 2, que busca encontrar diferencias en la primera oferta, la probabilidad de rechazo y la primera contraoferta o salario esperado, para distintas composiciones de género. Las columnas 1-5 presentan los resultados para la primera oferta de salario por parte de la empresa e incluyen como variables independientes la edad, el número de ronda y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo. Los resultados replican las conclusiones en la gráfica 3: no existen diferencias significativas en la primera oferta de salario entre hombres y mujeres, en promedio y para las rondas anónimas. Sin embargo, las mujeres parecen ofrecer más a otras mujeres (M-M), lo que sugiere un efecto “solidaridad” entre jugadores mujeres. Este efecto se hace significativamente positivo cuando se agregan las rondas con fotografía y frente a frente en la estimación. De la misma manera, aunque no estadísticamente significativo, los hombres empresas parecen ofrecer salarios mayores a mujeres (H-M) que a hombres (H-H).

Las columnas 6-10 replican este análisis, pero sobre la probabilidad de rechazar una oferta por parte de los trabajadores. De manera significativa,

CUADRO 2. Análisis de regresión del juego de negociación empresa-trabajadora

		Primer oferta de la empresa (porcentaje de dotación)					Pr(Rechazo)					Primera contraoferta o salario aceptado (porcentaje de dotación)				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Todos	Sin foto	Con foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Tados	Sin foto	Con foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Con foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	
Mujer	0.45	0.06 [0.66]	0.13 [1.13]			-0.08** [0.03]	-0.04 [0.05]				-1.40** [0.55]	-1.77* [0.92]				
Dupla M-M		2.44 [1.49]	1.77 [1.73]	2.34** [1.12]			-0.07 [0.07]	-0.09 [0.10]	-0.08 [0.06]		-0.07 [0.10]	-0.08 [0.06]	-0.82 [1.45]	-0.25 [1.26]	-0.62 [1.03]	
Dupla M-H		-0.36 [1.60]	-0.06 [1.95]	-0.29 [1.24]			0.03 [0.08]	0.08 [0.11]	0.04 [0.06]		0.03 [0.11]	0.08 [0.06]	-1.08 [1.59]	3.06* [1.79]	0.23 [1.18]	
Dupla H-M		1.11 [1.53]	-0.01 [2.15]	0.86 [1.22]			-0.09 [0.07]	-0.06 [0.10]	-0.08 [0.06]		-0.09 [0.07]	-0.06 [0.06]	-2.00 [1.49]	0.45 [1.58]	-1.19 [1.09]	
N	1 000	400	200	600	1 000	400	200	600	1 000	400	400	400	200	200	600	
R ²	0.027	0.030	0.017	0.021	0.024	0.024	0.011	0.035	0.021	0.028	0.030	0.045	0.024	0.046	0.022	

^a Errores estándar robustos en paréntesis. ** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1. Las columnas 1-5 incluyen como variables independientes la edad, el número de ronda y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo. Las columnas 7-10, además, incluyen una variable denominada "Monto ofrecido rondas 2 y 4", que representa el promedio del monto ofrecido por cada jugador en las rondas anónimas (como porcentaje de la dotación inicial). De la misma manera, las columnas 12-15 incluyen la variable "Monto contraoferta rondas 2 y 4", que es el promedio del monto contraofertado por el trabajador en las rondas anónimas, en caso de no haber realizado una contraoferta (aceptado primera oferta) en alguna de las rondas 2 o 4; el valor corresponde a la única contraoferta disponible. Como la dupla H-H (empresa y trabajador hombres) es excluida de la estimación, la interpretación de los coeficientes identificadores de duplas debe realizarse de manera relativa. Para no afectar la estimación, eliminamos las ofertas claramente provenientes de jugadores que no entendieron la dinámica del juego de negociación; sólo dos observaciones fueron eliminadas.

las mujeres rechazan menos que los hombres. Sin embargo, la composición de género de las duplas negociadoras no parece modificar de manera significativa la decisión de rechazar por parte de las mujeres y de los hombres. Es decir, la menor tasa de rechazo por parte de las mujeres no depende del género de la empresa. De manera paralela, las columnas 11-12 describen que las mujeres contraofertan o aceptan un salario menor que los hombres (1.4 p. p. menos en promedio y 1.8 p. p. menos en rondas anónimas). Al contrario de la tasa de rechazo, la contraoferta de salario o salario aceptado sí parece estar influido por la composición de género de la negociación. El resto de las columnas presenta la conducta del trabajador en términos de salario aceptado o contraoferta realizada. Las mujeres en promedio para todas las rondas negocian menos agresivamente que los hombres (efecto estadísticamente significativo de 1.77 p. p.). En el caso de los hombres trabajadores, las contraofertas son más agresivas cuando se enfrentan con mujeres que con hombres empresa. Especialmente en aquellas rondas frente a frente con la mayor cercanía social, las contraofertas o salarios aceptados son 3.1% más elevadas en las rondas contra mujeres empresa (M-H), en comparación con rondas con hombres empresa. La importancia de la información en el cuadro 2 radica en que ilustra que la composición de género en escenarios de negociación es relevante. En una situación laboral real, una menor tasa de rechazo y contraofertas más discretas pueden poner en desventajas sustanciales a las mujeres y podrían, potencialmente, repercutir en la remuneración de su trabajo.

Para sostener este argumento, en el cuadro 3 se busca identificar diferencias de género en los pagos finales del juego empresa-trabajador. El análisis se enfoca individualmente en la renta de la empresa, el salario del trabajador y el pago final (salario y renta). Las columnas 1-5 muestran el análisis para la renta de la empresa como porcentaje de la dotación inicial (20 MXN en cada ronda) y se incluyen como variables independientes: la edad, el número de ronda, una variable dicotómica que identifica a la empresa y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo para cada jugador. Los resultados no muestran una diferencia significativa en la renta por género (en promedio y en rondas anónimas). Es decir, en el papel de la empresa tanto hombres como mujeres obtienen la misma remuneración. Sin embargo, este resultado cambia cuando los jugadores conocen la identidad del contrincante. Las mujeres empresas parecen ganar menos cuando se enfrentan a hombres trabajadores (M-H) que cuando se enfrentan a mujeres (M-M).

CUADRO 3. *Pagos finales en el juego empresa-trabajador^a*

Renta (porcentaje de dotación)						Salario (porcentaje de dotación)						Pago final (porcentaje de dotación)					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)			
	<i>Todos</i>	<i>Sin foto</i>	<i>Con foto</i>	<i>Frente-frente</i>	<i>Foto y frente-frente</i>	<i>Todos</i>	<i>Sin foto</i>	<i>Con foto</i>	<i>Frente-frente</i>	<i>Foto y frente-frente</i>	<i>Todos</i>	<i>Sin foto</i>	<i>Con foto</i>	<i>Frente-frente</i>	<i>Foto y frente-frente</i>		
Mujer	-0.28	1.39				0.27	-2.60				-0.01	-0.61					
	[0.94]	[1.59]				[1.26]	[2.13]				[0.78]	[1.32]					
Dupla M-M			-1.64	-0.15	-1.09			-0.16	1.50	0.35			-0.87	0.67	-0.36		
			[2.09]	[2.51]	[1.60]			[2.72]	[3.27]	[2.09]			[1.72]	[2.07]	[1.32]		
Dupla M-H			-2.07	-5.17*	-2.94			-4.15	-5.88	-4.76**			-2.56	-2.82	-2.67*		
			[2.33]	[3.00]	[1.84]			[2.89]	[4.17]	[2.36]			[1.74]	[2.40]	[1.39]		
Dupla H-M			-1.37	-0.38	-0.97			-0.62	-1.48	-0.83			-1.34	-2.83	-1.78		
			[2.04]	[2.62]	[1.60]			[2.66]	[3.55]	[2.10]			[1.78]	[2.35]	[1.41]		
N	1 000	400	200	600	1 000	400	200	600	2 000	800	800	400	1 200				
R ²	0.010	0.01	0.003	0.028	0.006	0.014	0.006	0.016	0.043	0.023	0.169	0.154	0.183	0.171	0.178		

^a Errores estándar robustos en paréntesis. *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1. Todas las columnas incluyen como variables independientes la edad, el número de ronda, una variable indicadora de empresa o trabajador y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo. Como la dupla H-H (empresa y trabajador hombres) es excluida de la estimación, la interpretación de los coeficientes identificadores de duplas debe realizarse de manera relativa. Para no afectar la estimación, eliminamos las ofertas claramente provenientes de jugadores que no entendieron la dinámica del juego de negociación empresa trabajador; sólo dos observaciones fueron eliminadas.

Esto sucede especialmente en rondas frente a frente, donde esta diferencia es significativa (en 90%) e implica remuneraciones 5.2 p .p. menores para mujeres, comparada con hombres que enfrentan a hombres trabajadores. Para los hombres, la remuneración como empresa no parece estar condicionada al género del jugador trabajador.

De manera complementaria, las columnas 6-10 analizan el salario de los trabajadores. Al igual que para la renta, el salario de los trabajadores no presenta diferencias significativas por género (en promedio y en rondas anónimas). Sin embargo, este análisis revela una situación en la que los hombres trabajadores reciben un salario estadísticamente menor cuando se enfrentan a mujeres empresas (M-H) que cuando lo hacen con hombres (4.8 p. p.). Aunque este resultado pudiera parecer contradictorio, no lo es, ya que se debe a que los hombres trabajadores adoptan estrategias de negociación más agresivas cuando la empresa negociante es mujer. Así, en efecto, para las rondas con fotografía y frente a frente los hombres trabajadores rechazan más y realizan contraofertas más agresivas contra mujeres empresas (gráfica 3). En la dinámica del juego de negociación, mayor desacuerdo entre empresa y trabajador simboliza mayor riesgo de terminación súbita. La terminación súbita representa una ganancia de 0 MXN para el trabajador y 5 MXN para la empresa, lo cual ocasiona bajos salarios en las duplas (M-H). Para comprobar este argumento se calcula el porcentaje de rondas que terminan súbitamente para cada tipo de emparejamiento. Como se esperaba, la dupla M-H tiene la mayor proporción de terminaciones súbitas tanto para las rondas con fotografía (27%), como para las rondas frente a frente (30%).²⁰ Por el contrario, la dupla H-H tiene un porcentaje de terminaciones súbitas de 19% en rondas con fotografía y de 15% para rondas frente a frente.

Por último, las columnas 11-15 presentan resultados globales para el juego de negociación empresa-trabajador. Los resultados no muestran diferencias significativas en el pago final que reciben hombres y mujeres. Sin embargo, al considerar la composición de género en las duplas de negociación, las diferencias, aunque no estadísticamente diferentes de cero, muestran una situación en la que las mujeres obtienen peores resultados (como empresa) cuando se enfrentan con hombres. De la misma manera, debido a

²⁰ Para las rondas con fotografía el porcentaje de juegos que terminan súbitamente es: 21% para M-M, 27% para M-H, 21% para H-M y 19% para H-H. Para las rondas frente a frente el porcentaje es: 13% para M-M, 30% para M-H, 17% para H-M y 15% para H-H.

los signos negativos de los coeficientes en las rondas con fotografía y frente a frente, parece ser que el grupo con mayores ventajas en este escenario de negociación son hombres enfrentando a otros hombres (H-H).

CONCLUSIONES

En este artículo se presenta evidencia sobre diferencias en las preferencias por negociación por género, usando juegos tradicionales de economía experimental. Para una muestra de 404 adultos jóvenes se instrumentan juegos del ultimátum (negociación simple) y de la negociación salarial (empresa-trabajador) con incentivos monetarios. Se obtienen cinco resultados principales. *i)* No parece haber diferencias en promedio en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juego. *ii)* Esto cambia cuando se conoce el sexo del contrincante en el juego de negociación salarial: las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres trabajadores. *iii)* Las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres (especialmente en el juego del ultimátum); es decir, las mujeres aceptan salarios más bajos que los hombres. Este aspecto es potencialmente nocivo en términos de brecha salarial. Por último, en el juego de negociación salarial —el que se acerca más a la realidad laboral—, las mujeres empresas contraofertan significativamente menos que los hombres, principalmente porque hombres trabajadores negocian de forma más agresiva en contra de ellas (mayoritariamente en negociaciones donde la cercanía social es corta). Esto conduce a menores beneficios finales para ambos jugadores (resultado de mayores terminaciones súbitas) y podría implicar la existencia de estereotipos negativos de los hombres en contra de las mujeres en posiciones de poder. Este último aspecto merece una investigación más profunda en el futuro. También es importante realizar estudios de replicación a muestras más representativas de la población mexicana.

En México las mujeres obtienen un menor salario en promedio que los hombres. Si bien esta brecha puede ser explicada, en parte, por discriminación explícita en el mercado laboral, en este artículo se muestra que pueden existir otros canales que contribuyan a la explicación. Las mujeres muestran menores tasas de rechazo a ofertas y también tienen más dificultades al negociar con hombres. De la misma manera, los hombres trabajadores negocian de manera más agresiva en contra de mujeres empresas. Estos comportamientos potencialmente pueden ser explicados por estereotipos de

género (por ejemplo, cómo debe comportarse cada género ante diferentes situaciones sociales o asumir atributos negativos en contra de mujeres en posiciones de poder). Finalmente, cabe mencionar que los resultados son relevantes para la elaboración de políticas públicas que resalten la importancia de la equidad de género en puestos altos y modifiquen los modelos de rol desde edades tempranas. Los beneficios serían múltiples. Por un lado, las mujeres se comportarían de forma más solidaria con otras mujeres; por el otro, más mujeres en puestos altos ayudarían a limitar los estereotipos de género sobre el comportamiento de las mujeres en la negociación laboral, además de contribuir a la eliminación del estereotipo que presume que los hombres son quienes mantienen el poder. En ese sentido, se debe buscar de manera activa que el sistema escolar, especialmente durante el ciclo de edad temprana de los estudiantes, elimine dichos estereotipos y ayude a formar una cultura equitativa en términos de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreoni, J., y L. Vesterlund (2001), “Which is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism”, *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (1), 293-312.
- Arceo Gómez, E., y R. Campos Vázquez (2014), “Evolución de la brecha salarial de género en México”, *El Trimestre Económico*, 81 (323), 619-653.
- Azmat, G., y B. Petrongolo (2014), “Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?”, *Labour Economics*, 1 (30), 32-40.
- Babcock, L., S. Laschever, M. Gelfand y D. Small (2003), “Nice Girls Don’t Ask”, *Harvard Business Review*, 81, 14-15.
- Babcock, L., y S. Laschever (2009), *Women Don’t Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, Nueva Jersey.
- Bertrand, M. (2011), “New Perspectives on Gender”, en O. Ashenfelter y D. Card (comps.), *Handbook of Labor Economics*, 4, 1543-1590.
- Bowles, H., L. Babcock y L. Lai (2007), “Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1), 84-103.
- Brody, L., y J. Hall (2000), “Gender, Emotion, and Expression”, en M. Lewis y H. J. Jeannette (eds.), *Handbook of Emotions*, 2^a ed., Guilford Press, Nueva York, pp. 338-349.
- Calonico, S., y H. Ñopo (2008), “Segregación de género en el trabajo y diferenciales de salario: evidencia de las zonas urbanas de México 1994-2004”, 4580, Banco Interamericano de Desarrollo, Research Department.

- Camerer, C., y R. Thaler (1995), "Anomalies: Ultimatums, Dictators and Manners", *The Journal of Economic Perspectives*, 9 (2), 209-219.
- Campos Vázquez, R. (2016), *Cooperación y preferencias sociales. Análisis económico sobre altruismo, justicia, confianza y equidad*, El Colegio de México, Ciudad de México.
- Cárdenas, J. C., A. Chong y H. Nopo (2009), "To What Extent Do Latin Americans Trust, Reciprocate, and Cooperate? Evidence from Experiments in Six Latin American Countries", *Economía*, 9 (2), 45-88.
- Castañeda, G. (2015), "¿Se encuentra la ciencia económica en México en la vanguardia de la corriente dominante?", *El Trimestre Económico*, 82 (326), 433-483.
- Cooper, D., y G. Dutcher (2011), "The Dynamics of Responder Behavior in Ultimatum Games: A Meta-Study", *Experimental Economics*, 14 (4), 519-546.
- Croson, R., y U. Gneezy (2009), "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, 47 (2), 448-474.
- Dittrich, M., A. Knabe y K. Leipold (2014), "Gender Differences in Experimental Wage Negotiations", *Economic Inquiry*, 52 (2), 862-873.
- Dohmen, T., A. Falk, D. Huffman, U. Sunde, J. Schupp y G. Wagner (2011), "Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences", *Journal of the European Economic Association*, 9 (3), 522-550.
- Eckel, C., y P. Grossman (1998), "Are Women Less Selfish Than Men? Evidence from Dictator Experiments", *The Economic Journal*, 108 (448), 726-35.
- Eckel, C., y P. Grossman (2001), "Chivalry and Solidarity in Ultimatum Games", *Economic Inquiry*, 39 (2), pp. 171-188.
- Eckel, C., y P. Grossman (2008), "Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence", en C. Plott y V. Smith (comps.), *Handbook of Experimental Economics Results*, 1, 1061-1073.
- Espinosa, M., y J. Kovarik (2015), "Prosocial Behavior and Gender", *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9 (88). DOI: 10.3389/fnbeh.2015.00088
- Fehr-Duda, H., M. de Gennaro y R. Schubert (2006), "Genders, Financial Risk, and Probability Weights", *Theory and Decision*, 60 (2), 283-313.
- Gelfand, M., y H. Stain (2006), "Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations", en D. de Cremer, M. Zeelenberg y J. K. Murnighan (eds.), *Social Psychology and Economics*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, pp. 239-259.
- Gneezy, U., y J. Potters (1997), "An Experiment on Risk Taking and Evaluation Periods", *The Quarterly Journal of Economics*, 112 (2), 631-645.
- Gneezy, U., M. Niederle y A. Rustichini (2003), "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (3), 1049-1074.
- Güth, W., y M. Kocher (2014), "More than Thirty Years of Ultimatum Bargaining Experiments: Motives, Variations, and a Survey of the Recent Literature", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 108, 396-409.

- Güth, W., R. Schmittberger y B. Schwarze (1982), “An Experimental Analysis of Ultimatum Bargaining”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 3 (4), 367-388.
- Holt, C., y S. Laury (2002), “Risk Aversion and Incentive Effects”, *The American Economic Review*, 92 (5), 1644-1655.
- Hartog, J., A. Ferrer-i-Carbonell y N. Jonker (2002), “Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics”, *Kyklos*, 55 (1), 3-26.
- Martela, F., y R. Ryan (2016), “Prosocial Behavior Increases Well-Being and Vitality Even without Contact with the Beneficiary: Causal and Behavioral Evidence”, *Motivation and Emotion*, 40 (3), 351-357.
- Niederle, M., y L. Vesterlund (2007), “Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?”, *The Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067-1101.
- Oosterbeek, H., R. Sloof y G. Van De Kuilen (2004), “Cultural Differences in Ultimatum Game Experiments: Evidence from a Meta-Analysis”, *Experimental Economics*, 7 (2), 171-188.
- Popli, G. K. (2013), “Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach”, *Journal of the Royal Statistical Society*, 176 (2), 295-319.
- Rodríguez Pérez, R., y M. Camberos (2012), “Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora”, *Política y Cultura*, 28 (1), 225-256.
- Slonom, R., y A. Roth (1995), “Financial Incentives and Learning in Ultimatum Games”, documento de trabajo, Universidad Estatal de Nueva York.
- Solnick, S. (2001), “Gender Differences in the Ultimatum Game”, *Economic Inquiry*, 39 (2), 189-210.
- Small, D., M. Gelfand, L. Babcock y H. Gettman (2007), “Who Hoes to the Bargaining Table? The Influence of Gender and Framing on the Initiation of Negotiation”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (4), 600-643.