



Capital humano, regionalismo y economía feminista en la explicación de la brecha salarial por género en México: una revisión de la literatura

Human capital, regionalism and feminist economics in the gender wage gap explanation: a papers review

O capital humano, o regionalismo e a economia feminista na explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres: uma análise da literatura

María de los Ángeles RAMÍREZ-URIBE *

Manuel de Jesús LÓPEZ PÉREZ **

Recibido: 14.08.24

Aprobado: 17.11.24



RESUMEN

Los objetivos de este artículo son describir los distintos abordajes teóricos y principales resultados que se han tenido en las investigaciones a nivel nacional e internacional sobre la brecha salarial por género; y analizar las formas en que la división sexual del trabajo que deposita a la mujer como principal responsable del trabajo doméstico y de cuidados ha incidido en la perpetuación de la brecha salarial. La metodología utilizada fue una revisión de la literatura en las bases de datos Web of Science, Redalyc y Scielo. Las principales palabras clave fueron: brecha salarial, brecha salarial por género, discriminación salarial por género, brecha de ingresos por género, inequidad salarial por género y desigualdad salarial por género, tanto en español, como en inglés. El análisis de contenido de los principales resultados y conclusiones se dividió según los distintos abordajes teóricos expuestos en la literatura encontrada, a decir: 1) la brecha salarial por género desde la perspectiva del capital humano y las condiciones laborales; 2) impacto de la apertura comercial y del comportamiento por regiones en la brecha salarial por género; y 3) explicación de la brecha salarial a partir de la economía feminista: papel del rol de la mujer en el trabajo doméstico y de cuidados. Las principales conclusiones indican que la brecha salarial por género persiste. El nivel educativo y el tipo de formación profesional es una variable significativa en los estudios en México, mientras que, los estereotipos de género y el cuidado de hijos e hijas son elementos que se destacan en la explicación de la brecha salarial a nivel internacional.

Palabras clave: brecha salarial por género, desigualdades de género, cuidado, habilidades cognitivas, mercado laboral.

* Candidata a Doctora en Ciencias Sociales y Maestra en Ciencias en Trabajo Social con énfasis en Estudios de Género, ambas por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesora de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Correo: marielosru@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1594-6782>

** Doctor en Educación por el Centro de Estudios de las Américas, Candidato a Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Maestro en Ciencias Económicas por el Instituto Politécnico Nacional. Adscrito al TecNM/Instituto Tecnológico de Mexicali, Baja California. Correo: manuelalfa.lp@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6565-6404>

ABSTRACT

The aims of this article are to describe the different theoretical approaches and main results of Mexican and international research on the gender wage gap; and to analyze the ways in which the sexual division of labor that places women as the main responsible for domestic and care work has had an impact on the perpetuation of the wage gap. The methodology used was a review of the literature in the Web of Science, Redalyc and Scielo databases. The main keywords wage gap, gender wage gap, gender wage discrimination y gender pay gap in Spanish and English. The content analysis of the main results and conclusions was divided according to the different theoretical approaches presented in the literature: 1) the gender wage gap from the perspective of human capital and working conditions; 2) impact of trade openness and regional behavior on the gender wage gap; and 3) explanation of the wage gap based on feminist economics: role of women's role in domestic and care work. The main conclusions indicate that the gender wage gap persists. Educational level and type of professional training is a significant variable in Mexican studies, while gender stereotypes and childcare are elements that stand out in explaining the wage gap at the international level.

Key words: gender wage gap, gender inequity, care, cognitive abilities, labor market.

RESUMO

Os objectivos deste artigo são descrever as diferentes abordagens teóricas e os principais resultados da investigação nacional e internacional sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres; e analisar de que forma a divisão sexual do trabalho, que coloca as mulheres como principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados, tem tido impacto na perpetuação das disparidades salariais. A metodologia utilizada foi uma revisão da literatura nas bases de dados Web of Science, Redalyc e Scielo. As principais palavras-chave foram: diferença salarial, diferença salarial de género, discriminação salarial de género, diferença de rendimento de género, desigualdade salarial de género e desigualdade salarial de género, tanto em espanhol como em inglês. A análise de conteúdo dos principais resultados e conclusões foi dividida de acordo com as diferentes abordagens teóricas apresentadas na literatura, nomeadamente: 1) a diferença de remuneração entre homens e mulheres na perspectiva do capital humano e das condições de trabalho; 2) o impacto da abertura comercial e do comportamento regional na diferença de remuneração entre homens e mulheres; e 3) uma explicação da diferença de remuneração a partir da economia feminista: o papel das mulheres no trabalho doméstico e de cuidados. As principais conclusões indicam que as disparidades salariais entre homens e mulheres persistem. O nível de escolaridade e o tipo de formação profissional são variáveis significativas nos estudos realizados no México, enquanto os estereótipos de género e os cuidados infantis são elementos que se destacam na explicação das disparidades salariais a nível internacional.

Palavras-chave: disparidades salariais entre homens e mulheres, desigualdades de género, cuidados, competências cognitivas, mercado de trabalho.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Método. 3. Resultados. 3.1. La brecha salarial por género desde la perspectiva del capital humano y las condiciones laborales. 3.2. Impacto de la apertura comercial y del comportamiento por regiones en la brecha salarial por género. 3.3. Explicación de la brecha salarial a partir de la economía feminista: papel del rol de la mujer en el trabajo doméstico y de cuidados. 4. Conclusiones. 5. Referencias

1. INTRODUCCIÓN

Naciones Unidas (2015) incorpora dentro de sus objetivos del desarrollo sostenible al 2030, la igualdad de género como un derecho humano fundamental. Si bien, en los últimos 20 años Latinoamérica ha mostrado un progreso en la implementación de innovaciones sociales que contribuyen a reducir la desigualdad, aún no se puede hablar de igualdad sustantiva porque estos avances siguen incompletos al no traducirse en las mismas oportunidades de acceso, permanencia y promoción entre hombres y mujeres dentro del trabajo remunerado (Ibarra, 2018). Como

afirman Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014), sigue existiendo un comportamiento discriminatorio por género dentro de los mercados de trabajo que se refleja en una distinta remuneración entre hombres y mujeres, a favor de los primeros.

La brecha salarial por género es la diferencia en los ingresos entre hombre y mujeres que desempeñan trabajos similares o equivalentes, estas diferencias pueden basarse en factores como la ocupación, el nivel educativo, la experiencia laboral y otros aspectos relacionados con la discriminación y la segregación ocupacional (ONU MUJERES, 2021).

Los estudios sobre la brecha salarial en México generalmente consideran la escolaridad y la experiencia laboral como determinantes del capital humano y, por consiguiente, de los salarios. La parte no explicada suele atribuirse a la discriminación; investigadores como Mendoza (2020), Llamas, Huesca y Gutiérrez (2019) y Andrés-Rosales, Czarnecki y Mendoza-González (2019) han demostrado que aún existen brechas salariales discriminatorias hacia las mujeres.

En México, en general, la brecha salarial ha disminuido a lo largo del tiempo (Castro, Huesca y Zamarrón, 2015; Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014; Martínez y Acevedo, 2004; Rodríguez, 2018). Sin embargo, a pesar de los avances en materia de investigación, aún persisten vacíos importantes al momento de comprender los factores que explican estas diferencias salariales. Existe una parte que puede ser atribuida a características observables del capital humano o de las condiciones laborales, mientras que otra parte, podría estar asociada características no observables, como las habilidades cognitivas o los estereotipos de género.

En este país se ha demostrado que la brecha educativa se ha cerrado (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022), más aún, en algunos niveles formativos, las mujeres han superado a los hombres en términos de logros educativos; sin embargo, esto no siempre se traduce en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, ni en la eliminación de la brecha salarial. La brecha educativa puede influir en la brecha salarial. Un acceso desigual a la educación de calidad puede limitar las oportunidades de empleo y las perspectivas de carrera de las personas con niveles educativos más bajos. Aquellos con menor educación tienden a tener empleos de baja remuneración y menos posibilidades de ascenso o mejora salarial.

La economía feminista ha tenido aportes importantes para el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento indispensable en la reproducción de la vida, en el proceso de acumulación capitalista y en las implicaciones que este trabajo no remunerado tiene en términos de la explotación de las mujeres dentro del mercado laboral (Benería, 2019; Federeci, 2018; Rodríguez, 2015). La contribución de esta teoría económica ha sido fundamental para reflexionar el cuidado como una práctica social a partir de la cual se articulan diversas desigualdades que viven las mujeres hoy en día. Desigualdades que experimentan en términos del costo que supone su ejercicio directo, pero también, desigualdades que provienen de la percepción social de la mujer como encargada del bienestar de los integrantes dentro de su familia, producto de la división sexual del trabajo.

Actualmente, en países como México, las mujeres representan el 42.66% de la población ocupada correspondiente a la población económicamente activa (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2022), esto, nos indica que todavía tienen una insuficiente participación en la economía formal. Uno de los factores que podrían incidir en este escenario son las funciones tradicionales socialmente asignadas a la mujer que la relegan al trabajo dentro del espacio doméstico como principal responsable del cuidado de los integrantes de la familia. En referencia a esto, Vázquez-Álvarez (2022) afirma que lo que determina la brecha salarial es la brecha por maternidad, además, declara que las mujeres tienden a participar en empresas que tienen una gran parte de plantilla femenina, donde sus salarios suelen ser más bajos. Esta perspectiva incorpora elementos culturales del papel que la mujer tiene en la sociedad como principal responsable del trabajo dentro del hogar.

A decir de Goldin (2014), no es sorprendente que los hijos sean los principales responsables de los cambios en la oferta de trabajo de las mujeres. Esta investigadora afirma que las mujeres con infantes trabajan un 24% menos de horas semanales que los hombres o que las mujeres sin hijos/as. Esta disminución de horas trabajadas inicia al momento del nacimiento del primer hijo y va aumentando conforme el infante crece. Si bien, algunas madres intentan continuar con la dinámica laboral que demanda su empleo, en algunos sectores como el financiero, esto suele ser

inviabile debido a la poca flexibilidad en sus jornadas laborales. Por tanto, la mujer suele tener interrupciones en su carrera laboral que le supondrá penalizaciones futuras.

La participación laboral de las mujeres ha evolucionado a lo largo de los años, pero todavía enfrenta desafíos significativos. En muchos países, las mujeres se dedican principalmente a diversas tareas no remuneradas en el hogar, como el cuidado de los hijos y de los adultos mayores, además de las labores domésticas, esta situación se atribuye al menos en parte, a las normas tradicionales de género arraigadas en la sociedad (Ginette et al., 2020). Ante esto, la Organización Internacional del Trabajo ha puesto de manifiesto la insuficiencia de las políticas a la creciente demanda y cuantifica la extensión de la carga de cuidados que recae sobre las mujeres, aumentando así la llamada “penalización del empleo” (OIT, 2018) y en general, aumentando la desigualdad de género en donde la mujer sufre desventaja con respecto al hombre cuando se trata de oportunidad de un desarrollo pleno en el empleo.

La brecha salarial de género sigue siendo una realidad en México, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022) revela que la mujer tendría que trabajar 51 días adicionales para ostentar el mismo ingreso anual que el hombre. Son distintas las variables que se pueden analizar para entender el comportamiento de esta desigualdad. Por ejemplo, a mayor nivel educativo la brecha disminuye, a medida que las mujeres envejecen o se concentran en ocupaciones feminizadas que suelen tener condiciones más precarias, la brecha aumenta (OIT, 2019). En este país el índice de feminización (INEGI, 2020) se ha incrementado en el sector secundario y terciario.

El incremento del salario mínimo es un factor que incide en la disminución de las desigualdades por género; los estudios de Engbom y Moser (2022), Lin y Yun (2016), y Majchrowska y Strawinski (2018) lo confirman. En México el salario mínimo se ha recuperado (Gobierno de México, 2023) después de años de pérdidas en el poder adquisitivo; sin embargo, la brecha permanece, para ello, se puede observar que sigue prevaleciendo una mayor cantidad de mujeres que perciben un ingreso de hasta tres salarios mínimos.

Otro aspecto importante por considerar es la precariedad laboral, al respecto, Antunes (2005) afirma que bajo la ideología neoliberal se ha ingresado a un constante proceso de desregularización de los derechos del trabajador. Ello gesta y estimula el incremento en el número de trabajadores en condiciones precarizadas, lo que al mismo tiempo provoca el ensanchamiento del desempleo estructural y, por tanto, una nueva configuración de la división internacional del trabajo, que se caracteriza por trabajos a tiempo parcial, temporal o por cuenta propia, y en estos procesos, las mujeres trabajadoras son las que más soportan los golpes generados en el proceso de metamorfosis laboral.

Alineado a lo anterior, Pérez (2016) articula la noción de precarización y feminización, al afirmar la existencia de una división sexual del trabajo en la que las mujeres se desempeñan en los niveles inferiores, y en donde se podría hablar de una feminización no de la fuerza laboral en sí, sino más bien del puesto de trabajo y, por tanto, de la relación salarial. En ese sentido, es que una parte del precariado laboral está enlazado a los trabajos feminizados. Según el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF-BM, 2020) “las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas de las ocupaciones más afectadas, como el comercio minorista, el turismo, y la hospitalidad” (p.11); sin duda, la baja participación, y la división sexual del trabajo, así como la precariedad de los trabajos que desempeñan las mujeres tiene un universo de barreras en la mejora de sus ingresos.

Las brechas de género en el mercado laboral son diversas según las dimensiones que se analicen y las variables e indicadores que se empleen para ello; identificar, cuantificar y explicar la magnitud de estas brechas en el mercado de trabajo permite medir las diferencias en los indicadores laborales por género y explicar la situación de desventaja presentada por las mujeres: entre las que destacan menor nivel de participación laboral, menor cantidad de horas trabajadas a la semana, distribución diferente por ocupaciones y menor remuneración que los hombres (PNDU, 2014). Existen varios enfoques teóricos para explicar el origen y persistencia de las brechas salariales de género en el mercado laboral, unos se centran en el capital humano, otros en la discriminación debido a estereotipos de género, algunos más se centran en la segregación ocupacional o en las condiciones laborales.

Lo antes planteado lleva a las preguntas ¿Cuáles han sido los abordajes teóricos y los principales resultados de los estudios sobre la brecha salarial de género en México y en otros países? y ¿Qué papel ha jugado el rol de cuidados de las mujeres en la explicación de la brecha salarial por género? Por ende, los objetivos que se busca alcanzar con este artículo son: 1) Describir los distintos abordajes teóricos y sus principales resultados que se han tenido en las investigaciones a nivel nacional e internacional sobre la brecha salarial por género; y 2) analizar las formas en que la división sexual del trabajo que deposita a la mujer como principal responsable del trabajo doméstico y de cuidados ha incidido en la perpetuación de la brecha salarial.

2. MÉTODO

Se hizo una revisión de literatura en la base de datos Web of Science, Redalyc y Scielo, estos últimos dos para las búsquedas de investigaciones en México. Las disciplinas que se consideraron fueron: Economía, Sociología, Educación y Estudios de Género. La búsqueda se realizó en inglés y español. Las principales palabras clave fueron: wage gap, gender wage gap, gender wage discrimination y gender pay gap (brecha salarial, brecha salarial por género, discriminación salarial por género, brecha de ingresos por género, inequidad salarial por género y desigualdad salarial por género). Se utilizaron los operadores booleanos AND y OR para combinar las palabras claves. En los filtros de búsqueda, se incluyeron solamente artículos de revistas. Se descartaron capítulos de libro, libros, reseñas, manuales o notas de reflexión teórica. Se consideraron los textos a partir de 2004 y hasta 2022.

Se identificaron 519 artículos en donde venían referidas las palabras claves en sus títulos, resúmenes o conclusiones. Se seleccionaron los artículos más citados a nivel internacional y se incluyen todos aquellos que son de México. Otro criterio fue incorporar artículos que incluyeran en sus análisis una posible explicación de la brecha salarial por género y que no se quedaran solamente en la medición de esta o en la reflexión teórica sin sustento empírico. Finalmente, se consideraron 43 estudios para el presente trabajo, a partir de los cuales se realizó una clasificación y análisis de contenido de los principales resultados y conclusiones. El análisis se divide según los distintos abordajes teóricos expuestos en la literatura encontrada, a decir: 1) La brecha salarial por género desde la perspectiva del capital humano y las condiciones laborales; 2) Impacto de la apertura comercial y del comportamiento por regiones en la brecha salarial por género; y 3) Explicación de la brecha salarial a partir de la perspectiva de género: papel del rol de la mujer en el trabajo doméstico y de cuidados.

3. RESULTADOS

3.1. La brecha salarial por género desde la perspectiva del capital humano y las condiciones laborales de la fuerza de trabajo

La teoría del capital humano y sus diversos determinantes, como la escolaridad, la experiencia laboral, las habilidades de socialización, la edad, el estado civil, el nivel de productividad o las horas trabajadas, es uno de los enfoques que más se han utilizado en México para explicar la brecha salarial por género. También los estudios que toman en consideración las condiciones laborales de los distintos sectores económicos, suele estar presente en estos estudios.

Entre ellos, se encuentra la investigación realizada por Valenzuela y Moreno (2018) que puntualizan que: “además de las habilidades cognitivas, el mercado de trabajo también compensa habilidades de socialización no cognitivas (tales como la gestión, disciplina, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo) igualmente o más que la experiencia académica.” (p.6); entonces, queda en evidencia que la retribución salarial puede tener otros factores en su composición, señalado como habilidades de socialización no cognitivas, pero como simple supuesto, pudiese interesar la identificación de esas habilidades no cognitivas que se han seleccionado en el ámbito laboral en México para que los hombres perciban más ingresos que las mujeres en el desempeño profesional. En ese sentido, se formula un supuesto adicional, el cual consiste en la necesidad de recuperar los costos invertidos en la formación de profesionistas mujeres, es decir, tratar de

incentivar la incorporación de las mujeres con preparación académica hacia el sistema de productivo.

Por otro lado, Castro, Rodríguez, y Ramos (2021), elaboran el estudio denominado ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial de género en México?, investigación que dispone de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, y mediante la descomposición de Blinder – Oaxaca analizan la brecha salarial por género desagregado en trabajadores formales e informales, a modo de contrastar la existencia de una convergencia regional. En este estudio se encuentran elevadas diferencias regionales en las brechas salariales por entidad federativa en México, a su vez, establecen que dichos diferenciales muestran reducciones durante el periodo 2005 - 2017, tanto para trabajadores formales como informales. Entre los hallazgos más relevantes encuentran que la tasa de desocupación aumenta la divergencia de la brecha salarial regional, del mismo modo, establecen que existen elementos que pudieran explicar las observaciones percibidas, tal como la caída de los salarios reales de los trabajadores, especialmente masculinos, y a la creciente participación laboral de la mujer. Concluyen que la parte explicada del componente juega un papel más relevante en los trabajadores formales, y en la parte no explicada son los trabajadores llamados informales.

En otro estudio, Mendoza (2020) también utiliza la ENOE, pero para el periodo ajustado 2005-2020, aplica la metodología no paramétrica que descompone las diferencias salariales entre mujeres y hombres. De los resultados obtenidos se confirma en primera instancia que sigue perpetuándose la brecha salarial de género a favor de los hombres, evidenciando una estabilidad relativa en las diferencias salariales por hora del periodo 2005 a 2009 y un leve aumento de 2010 a 2020. Además, muestra una relación no lineal entre los diferenciales salariales de género con respecto a los niveles de ingresos, ello refleja la analogía del piso pegajoso, no obstante, se aparta de la idea de un relación no lineal en forma de U, donde relata que se observan mayores diferenciales salariales de género en los extremos inferior y superior de la distribución del trabajo-ingreso al mismo tiempo, por tanto, de manera concreta sugieren que las mujeres ganan más por hora que los hombres en los niveles de ingresos superiores, pero en los niveles inferiores el hombre gana hasta un 15% más que las mujeres.

Otro estudio interesante es el elaborado por Andrés-Rosales, Czarnecki y Mendoza-González. (2019), investigadores que establecen como hipótesis de estudio que, la desigualdad regional agrava la precariedad laboral y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en México, centrado en el sector manufacturero y el terciario en las principales áreas metropolitanas de México. El trabajo estima la brecha salarial con variables endógenas y variables exógenas, recuperando de los análisis de McCall el salario por hora en una región como variable endógena, y de Mendoza-González et al. (2020) los diferenciales de ingresos laborales medios estimados entre hombres y mujeres, como variable exógena consideran al capital humano, ambas variables son generadas con microdatos del ENOE, tales como, el ingreso laboral, años de escolaridad, años de experiencia, horas de formación y la participación laboral; del índice de precariedad se estiman las prestaciones sociales, salarios iguales o inferiores a dos salarios mínimos y contratos no laborales y no sindicales. Los datos utilizados resaltan la importancia de capturar la heterogeneidad no observable. Los resultados obtenidos más sobresalientes exponen que si los hombres son más precarios que las mujeres, existe una tendencia a la reducción de la brecha salarial y que a medida que los hombres aumentan su escolaridad, la brecha salarial aumenta, tanto para el total nacional como para las regiones con alta y baja exposición a la apertura comercial, con la excepción de que la educación secundaria en las mujeres reduce la brecha salarial.

Flores y Salas (2015), llevan a cabo un estudio que considera la calidad del empleo para cuantificar los grados de desigualdad en las condiciones laborales a partir del nivel educativo, la edad, estado civil, sector económico, posición de la ocupación y formalidad del empleo; utilizan la metodología del modelo basado en conjuntos de lógica difusa que considera las características de la remuneración, estabilidad laboral y prestaciones. Las conclusiones obtenidas son: en primer término, que “la variable más significativa es la educación superior, ya que a partir de los estudios profesionales se comienzan a invertir las brechas de género. Particularmente en el posgrado, la mujer obtiene mejores condiciones laborales que el hombre.” (p.108); en un segundo aspecto, se afirma que “las mujeres cuentan con una mejor relación salario-tiempo de dedicación.” (p.108).

En este derrotero, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014), analizan la brecha salarial del periodo 1990 – 2010 utilizando los Censos de Población y Vivienda, así como las encuestas del empleo, y las Encuestas de Ingreso y Gasto de los Hogares para el sector urbano; emplean la metodología para la descomposición propuesta por DiNardo, Fortin y Lemieux (1996), además de Popli (2008, 2013); en este estudio, se comenta que el hallazgo encontrado refiere al cierre paulatino de la brecha salarial entre géneros; lo anterior, demuestra el cierre del diferencial salarial entre el hombre y la mujer, aunque lento, se observa una tendencia a la baja.

Otro trabajo adicional sobre la discriminación salarial entre los géneros es el realizado por Rodríguez y Castro (2014), quienes circunscriben su estudio a las áreas urbanas de las ciudades de Saltillo, Coahuila y Hermosillo, Sonora, México. Los datos utilizados son los arrojados por la ENOE del periodo 2005-2011; aplicaron el modelo de Blinder-Oaxaca. De los resultados obtenidos se determina que persisten las diferencias salariales por sexo, son distintas según el nivel educativo y se incrementan con la edad. Concluyen que existe una desigualdad en contra de la mujer y es debido a factores no relacionados por las características de capital humano y productividad. Esta consideración deja abierta la línea para determinantes no observables de corte cultural, que pueden ser explicados mediante desde las teorías de género, como se detalla más adelante.

Por su parte, Popli (2013), examina las diferencias salariales de género en México, tanto en los sectores formal como informal en el periodo 1996 – 2006, también toma en consideración el tipo de descomposiciones del método de Blinder- Oaxaca, además de la distribución completa de los salarios, y la probabilidad de empleo en el sector asalariado; entre sus hallazgos destaca la diferenciación de la brecha salarial según el sector, siendo más elevado en el sector formal comparado con el sector informal, también declara que la brecha salarial de género ha disminuido conforme al tiempo, en esa dirección, refiere que la manera de reducir la parte inexplicable de la brecha salarial de género es mediante la incorporación de una mayor cantidad de mujeres con “buenas características” en el mercado laboral, para esto, se requiere la combinación del incremento de la participación de la féminas y el desarrollo de su capital humano. Esto sugiere la necesidad de la incorporación de mujeres con mejor nivel de escolaridad y experiencia laboral.

Otro componente relevante en el marco del modelo de descomposición salarial Blinder - Oaxaca, es el estudio de Ospino, Roldán y Barraza (2010) quienes consideran que dicha técnica descompone la brecha salarial promedio existente entre dos grupos demográficos en las que muestra las diferencias en las calificaciones que explica el modelo; así como la muestra correspondiente a las diferencias en la estructura del modelo. Además, indican que la diferencia no explicada, se asigna a la estimación de una discriminación, adicionalmente explican que la discriminación salarial contra la mujer se da cuando el salario relativo devengado por los hombres excede el salario relativo que hubieran obtenido las mujeres en el caso de que a los hombres y mujeres se les pagara solo teniendo en cuenta las características técnicas personales que afectan el rendimiento laboral.

Ahora bien, desde el ámbito internacional y continuando con la perspectiva del capital humano, Roberts y Schöer (2021) explican que en Sudáfrica los trabajos dominados por los hombres reciben mejores salarios que los dominados por las féminas, no obstante que la selección de ocupaciones está altamente correlacionada con los campos de estudio del género dominante, lo que indica que la selección horizontal en programas de formación profesional dominados por el género perpetúa la segregación horizontal observada hacia las mujeres en el mercado laboral.

A la distancia, Tromp, y Kwak (2022) exponen que en Corea el tipo de escuela secundaria, el campo de estudio, el tamaño de la empresa y la ocupación explican al menos el 50% de las brechas salariales; por otro lado, mientras que Park (2021) revela que, en el país antes mencionado los salarios se asocian con el desajuste educativo, es decir, las mujeres reciben sanciones salariales más altas que los hombres. Ambos estudios coinciden en incorporar el nivel educativo, el área de formación escolar y la ocupación asociada a esta formación por parte de las mujeres como elemento destacable en la explicación de la brecha. Estudios masculinizados se asocian a puestos mejor remunerados y por contrapartida, estudios feminizados suponen puestos de trabajo menos remunerados.

En otro enfoque, Jones y Kaya (2022) identifican un caso atípico del estándar mundial en la brecha salarial de género, pues entre Irlanda del Norte y el resto de la Gran Bretaña la brecha se

compensa por la productividad de las mujeres, en la que se destaca la ocupación como factor de impacto en la brecha salarial. Este estudio sugiere, de manera tácita, que al menos en este contexto existe poca discriminación hacia la mujer, pues la productividad de las mismas resalta como elemento en el que la brecha puede cerrarse, a diferencia de otros países en donde la productividad femenina, aun siendo alta, no es un elemento que determine la disminución de la brecha.

Biasi y Sarsons (2021) realizan un análisis con los salarios de profesores en escuelas públicas en Wisconsin, Estados Unidos de Norteamérica, y determinan que la brecha se debe en parte a que las mujeres en contraparte con los varones participan con menos frecuencia en las negociaciones salariales, lo que apunta a explicar la brecha a partir de una característica cultural de la mujer como menos implicada en la exigencia de sus derechos o en la implementación de estrategias personales para mejorar su condición laboral. Finalmente, en otro meridiano, Collischon (2021) sugiere que en Alemania los rasgos de personalidad explican el 14% de la brecha salarial de género en la parte superior de la distribución salarial, y alrededor del 7 al 9% en la parte media. Lo que coloca también a las características en los temperamentos de cada sexo como parte de la explicación en la brecha, al dejar implícito que las personalidades más alineadas a lo masculino, supone mejoras en los ingresos.

3.2. Impacto de la apertura comercial y del comportamiento por regiones en la brecha salarial por género

La apertura comercial en las distintas regiones del mundo está muy vinculada a las políticas neoliberales que ordenan las dinámicas y regulaciones de la fuerza de trabajo dentro de los mercados laborales. Como afirma Antunes (2005), la búsqueda de mayor productividad bajo esta mirada genera una mayor precarización del trabajo y una desregularización de los derechos de trabajadores y trabajadoras, que tendrán un impacto directo en sus ingresos. Por lo tanto, los estudios presentados en este apartado, buscan explicar el comportamiento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres a partir de las condiciones que se generan en las distintas regiones debido a la apertura comercial.

Llamas, Huesca y Gutiérrez (2019), presentan resultados del trabajo de investigación sobre la desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte de trabajadores asalariados del sector formal. Se plantean como objetivo la medición de la desigualdad salarial por género, empleando para el análisis el índice compuesto de Gini-Atkinson para responder a la hipótesis de que en la frontera norte se obtendrían niveles inferiores de desigualdad salarial con respecto al resto del país. Utilizaron los datos de la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares del 2016 construida por INEGI, de los resultados obtenidos se desprende que los salarios en la frontera norte cuentan con mejores remuneraciones y una menor desigualdad salarial entre los trabajadores a diferencia del resto del país, así también en la brecha de género, pero con grados de aversión distintos.

Por otra parte, Rodríguez (2018) estudia la brecha salarial por género en México desde un enfoque regional, utiliza los datos de la ENOE 2005-2015, y le aplica la metodología de Melly, la cual se basa en una regresión cuantílica con la descomposición de Aguilera y Castro (2016). Rodríguez establece como hipótesis que las mujeres ubicadas en las regiones más expuestas a la apertura comercial experimentan una reducción de la brecha a su favor, explicada mayormente por las características productivas, en los cuantiles más altos de la distribución salarial; encuentra en el estudio evidencia para rechazar el supuesto planteado al determinar que el mercado laboral es más favorable para las mujeres en las regiones de baja exposición a la apertura comercial.

Castro, Huesca y Zamarrón (2015), se enfocaron en medir la discriminación salarial por género en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. En este proyecto, aplicaron la metodología de Mincer, con la descomposición Blinder-Oaxaca y la técnica de Heckman, formulando como hipótesis, la existencia de discriminación salarial en contra de la mujer asociado a los niveles de educación, es decir, establecen como conjetura inicial que a mayor nivel educativo menor discriminación hacia la mujer. La fuente de los datos utilizados es el ENOE, de ella, descubrieron que continúan las diferencias salariales entre géneros, estas a favor de los hombres. Demuestran que las mujeres ganan 13.8% menos con respecto a los hombres igualmente calificados, afirmando que ese diferencial es por motivos de discriminación.

Así mismo comentan que en las entidades federativas que componen la frontera norte el resultado no fue significativamente diferente, pues el porcentaje obtenido fue de 13.1% de discriminación salarial en detrimento de las mujeres.

Enfocando el análisis en la población en tránsito, Campos-Vázquez y Lara (2021) en un estudio sobre el efecto de la migración internacional en la brecha salarial entre mujeres y hombres que permanecen en México, determinan que una disminución del 10% en la oferta laboral relativa de los hombres aumentará la brecha salarial entre los géneros en aproximadamente 1.1%, acotan los resultados manifestando que implican una mayor elasticidad que la sugerida por estudios previos.

Ahora bien, a nivel internacional Besedes et al. (2021) estudian el impacto de la liberación comercial de Estados Unidos con China en la brecha salarial de género, y concluyen que tal diferencial disminuyó derivado de la incorporación de una mayor cantidad de mujeres con mayor educación a la fuerza laboral en el proceso de apertura comercial generada para compensar la disminución de los ingresos de las parejas masculinas; no obstante en otro continente, Orkoh, Blaauw, y Claassen (2022), encuentran que en Ghana la brecha salarial es de alrededor del 21%, descubriendo evidencia que la apertura comercial, la amplía, particularmente entre los trabajadores urbanos y poco calificados. Estos resultados que se contradicen, tal vez puedan ser explicados a partir de incorporar el nivel educativo o el nivel de cualificación requerido para ciertos puestos como determinantes en el comportamiento de la desigualdad de ingresos.

Finalmente, el trabajo de Greaney y Tanaka (2020), reitera la relación entre apertura comercial y crecimiento de la brecha en los ingresos entre hombres y mujeres. Su estudio se centró en analizar las estructuras salariales de los empleados tanto de las empresas japonesas que no exportan ni invierten en el extranjero, así como las de carácter multinacional. Estos investigadores prescriben que las brechas salariales de género son más grandes en las primeras, es decir, la desigualdad es mayor en las empresas que no tienen apertura comercial.

3.3. Explicación de la brecha salarial a partir de la economía feminista: papel del rol de la mujer en el trabajo doméstico y de cuidados

La obligatoriedad de la mujer como cuidadora y el espacio doméstico como lugar ideal para el ejercicio del cuidado de las personas, producto de la división sexual del trabajo, han creado históricamente una serie de desigualdades y desventajas para este grupo social, que hoy en día se ven en distintas dimensiones de la cotidianidad (Federeci, 2018). Intentar comprender los principios a partir de los cuales se construye la desigualdad salarial entre hombres y mujeres desde esta mirada, requiere introducir en el análisis de la brecha salarial el papel tradicional que desempeña la mujer en la sociedad actual. Así, este rol se evidencia tanto en los obstáculos que le suponen interrupciones en su trayectoria laboral y escolar, como el tipo de formación educativa elegida que la lleva a cubrir determinadas ocupaciones.

Un estudio sobre la brecha salarial con enfoque de género en México es el desarrollado por Martínez y Acevedo (2004), quienes utilizaron ecuaciones de tipo Mincer y la descomposición de la brecha salarial de Blinder-Oaxaca, aplicando la técnica econométrica de Heckman. Se analizaron datos de la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares del año 2000 y se obtuvo como resultado que la discriminación salarial en México existe, siendo relativamente baja en el área urbana, además concluyeron que puede derivarse de la mayor preparación académica de la mujer. A su vez, afirman que la mujer en el ámbito rural, percibe un salario menor comparado con el varón, acotando, que no significa que sea menos productiva. Entre otros hallazgos se menciona que la actividad laboral de las mujeres se concentra en el sector terciario. Se evidencia también una discriminación laboral hacia la mujer casada o con hijos, que se expresa en una preferencia subjetiva de contratación y pago en favor de varón y una aversión en contra de las trabajadoras. Esto último coincide con lo expuesto por Ramírez-Urbe y Valenzuela (2023), quienes afirman que el imaginario de la mujer como menos comprometida debido a la crianza, resulta en una discriminación para su ingreso al mercado de trabajo porque los empleadores suelen considerar que su contratación le supone mayores costos a la empresa.

Mostrar el estado que guardan los estudios de la brecha salarial en otras naciones es siempre interesante, porque esto ilustra modelos utilizados, resultados obtenidos y conclusiones en otros

contextos sociales; en ese sentido, el primer caso que se aborda es el estudio realizado por Qing (2020) sobre las actitudes de rol de género y hombre-mujer en las diferencias de ingresos en China. Qing sitúa el estudio en el marco de la transición de la sociedad China y el cambio económico contemporáneo. Este investigador señala que la permanente evolución de las actitudes tradicionales del rol de género en China continúa afectando la brecha de ingresos entre hombres y mujeres; resalta la importancia del estudio en dos perspectivas: las actitudes de los roles de género como un nuevo factor explicativo de la brecha salarial, y los mecanismos de impacto de dichas actitudes a través de las características de productividad y del capital humano. Los resultados demuestran que a pesar de que las mujeres han avanzado en las diferencias con relación al capital humano adquirido y las características individuales respecto a los hombres, ellas siguen percibiendo ingresos significativamente inferiores a sus pares masculinos, además, concluye que los índices de capital humano tienen un efecto positivo en los ingresos. Por lo tanto, las actitudes tradicionales sobre los roles de género tienen un efecto directamente negativo sobre los ingresos de las mujeres solo cuando se controlan las variables características de la productividad.

En el continuo de este recorrido se añade el trabajo realizado en Estados Unidos por Meara, Pastore, y Webster (2020) quienes utilizan la descomposición Blinder-Oaxaca en dos muestras transversales de la encuesta de población de la unión americana con el propósito de verificar si las conclusiones clave cambian entre los periodos. La muestra recopilada se toma sobre las tasas de empleo de hombres y mujeres, entre los hallazgos parciales resalta que la proporción de mujeres que no formaban parte de la población activa fue aproximadamente un 10% más alta que la de los hombres, la proporción de mujeres que trabajaban a tiempo parcial es aproximadamente el doble en comparación con la de los hombres. Los índices de segregación de género siguen siendo sustanciales, así mismo, encuentran que en las definiciones más restringidas es probable que tengan un mayor grado de segregación por género, además, concluyen que las mujeres tienen menores tasas de sindicalización.

Dueñas y Moreno (2018) analizan la diferencia salarial y su descomposición entre hombres y mujeres en España, Francia y Alemania. Utilizan de manera transversal la base de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2016. La muestra se conforma de asalariados del sector público y privado. Para el análisis, los datos se dividen en tres matrices: la primera considera la variable salario-hora y se toma de la renta bruta monetaria del asalariado en el año anterior a la encuesta dividida en 48 semanas; la segunda recoge el tamaño muestral y el poblacional, el salario medio por género y la diferencia porcentual de dicho salario medio tomando de referencia el de los hombres; la tercera concentra variables personales, familiares y laborales. La metodología utilizada es la descomposición de Blinder-Oaxaca para el salario-hora medio de toda la distribución, y para el salario-hora medio de cada percentil de dicha distribución, la descomposición empleada es la de Machado y Mata. También se presentan tablas adicionales en donde muestran las regresiones salariales estimadas para hombres y para mujeres de forma independiente en el año 2015 de los países estudiados, tales regresiones las descomponen primero en la determinación de la influencia de cada variable independiente sobre el logaritmo neperiano del salario-hora, y luego en una regresión adicional sobre la probabilidad de participar o no participar en el mercado laboral que tiene cada género en función del número de hijos o hijas.

Las conclusiones obtenidas en este estudio (Dueñas y Moreno, 2018) se sintetizan de la manera siguiente: las mujeres perciben un salario inferior al recibido por los hombres en los tres países con diferentes magnitudes. España presenta una fuerte discriminación entre los colectivos por género, existe la presencia de una mayor cantidad de mujeres en puestos de trabajo con menor remuneración, y una mayor cantidad de varones en puestos de trabajo con mayor remuneración, haciendo las alegorías de suelo pegajoso y techo de cristal respectivamente. En Francia, el mercado laboral se manifiesta con un mayor trayecto salarial a partir del primer tercio, lo que hace visible el techo de cristal. En Alemania, exponen los estudiosos que no encuentran valores significativos en la parte no explicada del diferencial retributivo.

Otra investigación atrayente es la desarrollada por Böheim et al. (2013), quienes construyen un conjunto de datos, combinando el Informe sobre la Renta de Austria 2007 y los registros de la seguridad social. Dichos datos contienen variables como: educación y experiencia, características del lugar de trabajo, número o fracción de mujeres o trabajadores jóvenes en un lugar de trabajo en particular, historias laborales, entre otras. En dicha combinación, se permiten calcular los

salarios brutos y netos por hora exactos, además de las razones y duraciones de las interrupciones del trabajo. La muestra está integrada por trabajadores entre 16 y 60 años que al menos laboran 35 horas a la semana; y se analiza por separado los sectores privado y público. Se utilizó la técnica de descomposición Blinder-Oaxaca, la reescriben al estimar la ecuación salarial por separado en cada género utilizando mínimos cuadrados ordinarios (MCO), asimismo, retoman a Reimers y a Cotton, sin embargo, mencionan que los enfoques que utilizan se centran en la media de la distribución salarial, de tal manera que, no proporcionan representatividad en toda la distribución, entonces, con el objeto de analizar de manera más completa los efectos y otros observables estiman regresiones en cuantiles. Por consiguiente, al observar que los estimadores para los modelos de regresión por cuantiles no tienen la propiedad que brindan las regresiones de MCO al momento de establecer que la media de la variable dependiente y la media de las variables explicativas están en la línea de regresión, por consiguiente, utilizan el procedimiento de Melly similar al de Machado y Mata que permite la descomposición de la distribución de salarios en un cambio en la distribución de características y un cambio en los coeficientes entre hombres y mujeres.

Böheim et al. (2013) concluyen que el conjunto de datos construidos permite un análisis más conveniente de las diferencias salariales entre géneros, pues explican que las medidas exactas de experiencia e interrupciones laborales contribuyen significativamente a la explicación de la brecha salarial de género. En sus análisis descriptivos confirman que, en promedio las mujeres ganan menos que los hombres, a pesar de que, en promedio ellas poseen mejor educación formal, pero, tienen menos experiencia en el lugar de trabajo, todo ello, en la presunción de las labores de la maternidad. En otro punto, señalan que es probable que una parte es causada por una discriminación injusta contra las mujeres; que las características de la empresa en un componente importante en el diferencial salarial, y que la información detallada sobre la experiencia laboral es una ventaja, pues las diferencias encontradas son bastante pequeñas. Además, señalan que la brecha salarial es más estrecha en la parte inferior de la distribución que en la parte superior, lo que interpretan como evidencia de que a las mujeres les va peor en la negociación individual que a los hombres.

Tverdostup y Paas (2002) cambian el enfoque para el análisis de la brecha salarial por género al utilizar los resultados de la encuesta emitida por el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC). Este estudio utiliza la descomposición de Gelbach encontrándose disparidades entre los países europeos encuestados en los correspondientes rendimientos de los componentes del capital humano, de esta manera, el hallazgo significativo es que una de las dimensiones de esta noción que reduce de manera constante y significativa las disparidades salariales de género, es la experiencia salarial que desempeña el trabajador en el momento del estudio, igualmente, se asevera que la capacidad cognitiva es un predictor significativo de la disparidad salarial, por otro lado, establecen que las habilidades cognitivas y no cognitivas específicas de empleo revelan una asociación más débil de lo esperado.

Un segundo estudio encontrado que utiliza el PIAAC como fuente de información es el trabajo desarrollado por Christl y Köppl-Turyna (2019), investigadores que analizan la brecha salarial en Austria tomando en consideración las diferencias de género e habilidades, tareas y emparejamiento de habilidades de los trabajadores, en el estudio, utilizan los datos del PIAAC 2011-2012 diferenciándolos de los tradicionales. Los resultados obtenidos determinan que, al agregar las habilidades y las tareas en el análisis de regresiones, así como la combinación de las habilidades con la flexibilidad laboral, observan que la prima de habilidades femeninas, tales como planificación, lectura y escritura, contrasta con la prima por habilidades desarrolladas por los hombres, como las numéricas y las habilidades en tecnologías de la información y la comunicación. Estas últimas habilidades adquieren un efecto positivo para ambos géneros; en lo general, el estudio muestra que la brecha salarial es significativamente menor que la reportada en otros estudios, en la narrativa del trabajo en mención describen algunos trabajos de otros investigadores de manera sucinta, para nuestro interés, se recupera lo aludido al trabajo de Ponthieux (2010) del cual expresan que el impacto significativo en los salarios de las mujeres no es por sí mismo ser madres, sino las interrupciones laborales relacionadas con los hijos, de lo anterior, así como de las conclusiones de otros estudios, Christl y Köppl-Turyna (2019) determinan que “la combinación de habilidades y tareas cognitivas específicas de género es, por

lo tanto, un factor importante para determinar el tamaño de la diferencia salarial entre hombres y mujeres” (p.3); además, señalan que las diferencias salariales entre géneros tienen varias posibilidades: las eficiencias al realizar las mismas tareas, el rendimiento de las tareas dentro de las mismas ocupaciones, y que cada género pueden auto seleccionar las ocupaciones de manera diferente.

Algunos estudios destacables que aportan a la explicación de la brecha desde la perspectiva de género es el trabajo del canadiense Virgo (2021), quien expone que la brecha salarial de género agregada es mayor que la correspondiente a tiempo completo o tiempo parcial, esto, emana de considerar que los salarios a tiempo parcial son más bajos que los de tiempo completo, y ellos, desempeñados mayoritariamente por las mujeres. Por su parte, la investigación de Matteazzi y Scherer (2020) realizada con datos de Alemania, Italia y Estados Unidos indica que: la contribución de las parejas de las mujeres en las tareas domésticas no reditúa en provecho de ella, por tanto, sugieren que para cerrar las desigualdades salariales por género las mujeres deben disminuir su participación en el trabajo doméstico.

Seguidamente, Bellache et al. (2021) resuelven en la investigación sobre el empleo informal en la región de Cabilia, Argelia, que la brecha salarial de género es menor en el empleo informal, de igual manera, muestran que se explica más de dos tercios de la segmentación formal e informal, y señalan que las variables no explicadas representan la mayor proporción de la brecha. A su vez, Koral y Mercan (2021) exponen que el índice de brecha de género en Turquía al 2017 es de 0.625, y una igualdad salarial por trabajo similar de 0.59, considerando que esta desigualdad es atribuible a la discriminación en contra de la mujer. Owen y Wei (2021) concuerdan con esta última afirmación al encontrar evidencia en el volumen de búsqueda de frases sobre sexismo construido en Google Trends para asociar la brecha salarial de género a la discriminación del sexo femenino.

En otra trayectoria, Jiang (2021), en un análisis de datos de la Universidad de Purdue en Estados Unidos, establece que la brecha de género en las ocupaciones previstas por el desempeño en STEM¹ no puede explicarse por las diferencias de género en la capacidad adquirida, asimismo, una parte de la brecha de género en las ocupaciones de STEM puede explicarse por el hecho de que las mujeres están más representadas en carreras con menos matemáticas. También expone que otra parte de la brecha de género en las ocupaciones de STEM puede explicarse por la preferencia de las mujeres sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, además, de la ubicación de los hogares de este género.

Estudios que han narrado sobre la analogía del techo de cristal son extensos, no obstante, se recupera lo indagado por Batchuluun (2021) en su investigación realizada en Mongolia, quien señala que la segregación de la industria podría considerarse un propulsor de la brecha salarial de género y del incremento del techo de cristal durante el periodo 2008-2018. En la misma línea Didier (2021) al estudiar la posible expansión de la educación superior como factor para la reducción de la brecha de género en el mercado laboral en Chile, detecta que el techo de cristal aumentó en el mercado laboral, con excepción del mercado de cuello blanco.

Vaahntoniemi (2021) con datos extraídos de un panel de empresas del sector privado en Finlandia encuentran en el análisis de distribución salarial que las mujeres ubicadas en la parte inferior de dicha distribución perciben una pequeña prima por trabajar en el sector financiero, sin embargo, a medida que avanza en la parte superior de la distribución el efecto es cada vez más negativo para las mujeres, lo que evidencia las normas no escritas, en plena alusión a las barreras invisibles para acceder a puestos altos, que suponen mejores salarios.

Por otra parte, Maitra, Neelim, y Tran (2021), comentan en un estudio en Vietnam que las mujeres ganan menos que los hombres, pero las características observables no logran explicar la brecha salarial, lo que indica para ellos que, la mayor parte es inexplicable. Además, indican que lo renuente al riesgo y a la menor adhesión a la negociación por parte de las mujeres son variables que se asocian a una reducción del 29% de la brecha salarial. Fendel (2021), en otro estudio en este mismo país, dice que una mayor cantidad de tiempo dedicado a las tareas domésticas por parte de las mujeres migrantes en contraparte de las mujeres autóctonas en Alemania, en lo general, conducirá a una mayor disminución del salario.

¹ Acrónimo: Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)

Para finalizar la narrativa de hallazgos procedente de diversos estudios sobre el tópico en comento, se relata que Sitzmann y Campbell (2021) desvelan suficiente evidencia empírica para afirmar que la brecha salarial de género se está reduciendo de forma significativa en los lugares seculares, y que ese efecto de religiosidad se aplica en las principales religiones. Esto, pudiera deberse al hecho de que, al menos las religiones en occidente, el ideal de la mujer sigue sustentado en un modelo tradicional que la deposita en el ámbito de lo privado, al frente del cuidado de sus hijos e hijas, y como soporte en el bienestar de la familia dentro del hogar.

En estudios más recientes destaca el desarrollado por Goldín, Kerr y Olivatti. (2022), en el cual, señalan que una parte muy significativa de la brecha inicial de los ingresos entre mujeres y hombres es atribuida a la disminución de las horas remuneradas por parte de las mujeres a partir de la maternidad, ello, debido a que las madres tienden a reducir las horas de trabajo y eventualmente a abandonar o cambiar el tipo de empleo por aquel que demande menos horas. A su vez, comentan que existe un contraste entre las mujeres con diferentes niveles educativos, pues pierden más aquellas con mayor nivel educativo. El estudio en que sustentan lo dicho, utiliza una muestra con una base de datos tipo panel que incluye observaciones de personas de 25 a 59 años en los EE.UU. Generan regresiones MCO simples de ingresos anuales para cada grupo, y con efectos fijos individuales, entre las observaciones advertidas encuentran que las madres laboran alrededor de diez horas menos que los padres cuando el hijo menor se ubica en preescolar, ocho horas aproximadamente cuando se sitúa en secundaria, y casi seis horas menos cuando la madre supera los 50 años de edad. Además, afirman que la diferencia de horas trabajadas entre los géneros no varía sustancialmente entre aquellos que no tienen grado universitario; de lo anterior, deducen que alrededor de la mitad de la diferencia de los ingresos de las madres en general con las madres mayores de cuarenta años, se debe a la diferencia de horas trabajadas. Finalmente, de lo anterior, Goldín, Kerr y Olivatti (2022) concluyen que los ingresos de las mujeres caen bruscamente inmediatamente después del nacimiento de un hijo, ello, debido primordialmente a la disminución de horas laborales, y tal efecto, dura alrededor de una década.

4. CONCLUSIONES

Como se ha referido en las narrativas anteriores, diversos estudios en distintos países arrojan en sus investigaciones que la brecha salarial de género sigue abierta con síntomas leves de avance a favor de las mujeres, y con particularidades que estimulan que la diferencia de remuneraciones entre los géneros no se cierre con la prontitud deseada.

En México, los estudios sobre la brecha salarial se han realizado principalmente con los datos de la Encuestas Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ambas del INEGI. La metodología más utilizada ha sido la descomposición Blinder-Oaxaca. La variable más significativa es la educación superior, ya que a partir de los estudios profesionales se comienzan a invertir las brechas de género. Otro elemento significativo es la edad, a mayor edad de las mujeres, mayor apertura en la brecha salarial. Un aumento en la participación de las mujeres en la adquisición de capital humano llevará a que más mujeres se incorporen a la fuerza laboral, reduciendo así la brecha.

Los estudios mexicanos coinciden que, si bien la brecha salarial por género ha disminuido conforme el tiempo, sigue existiendo una discriminación salarial que se perpetúa. Existe una desigualdad en contra de la mujer y es debido a factores no relacionados por las características de capital humano y productividad. La discriminación se da sobre todo en mujeres casadas o con hijos, además, existe una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable al trabajador y una aversión en perjuicio de la trabajadora. Se evidencia también que, para los Estados de la frontera norte no existe una discriminación salarial significativa comparada con el resto del país. Además, la actividad laboral femenina se concentra en el sector terciario y de comunicación. Ambos sectores considerados como feminizados y con retribuciones salariales menores.

En el caso de los estudios a nivel internacional, las metodologías utilizadas en el análisis de la brecha han sido diversas: descomposición de Blinder-Oaxaca, técnica econométrica de Heckman, descomposición Machado y Mata y regresiones MCO. Estudios de países que son potencia en exportación, como Japón y China, no muestran que la apertura comercial tenga un

impacto en la brecha salarial por género, a diferencia de lo encontrado en México, en donde regiones con alta apertura comercial abre la brecha. Esto probablemente, porque México es un país que compite en el libre comercio a través del bajo costo de su mano de obra como factor de atracción a la inversión extranjera, lo que supone la precarización del salario y por consiguiente de la brecha.

Es destacable que, los estudios a nivel internacional evidencian en sus resultados un análisis que parece estar filtrado por supuestos de la teoría feminista, particularmente desde el punto de vista de la economía feminista. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres las explican desde diferentes aristas que están vinculadas a las construcciones de género y al papel tradicional de la mujer dentro de la sociedad contemporánea. Entre sus principales conclusiones se encuentra que las actitudes de los roles de género son mecanismos de impacto en las características de la productividad y del capital humano, que supondrá diferencias salariales. Siguen existiendo altos índices de segregación de género por ocupación, lo que lleva a que los puestos considerados como de mujeres tengan remuneraciones más bajas. Las mujeres, en general, tienen menores tasas de sindicalización que los hombres, lo que las lleva a tener condiciones laborales desventajosas. El tipo de habilidades y tareas cognitivas específicas de cada género es un factor que determinará el tamaño de la diferencia salarial. Habilidades cognitivas STEM son más valoradas, mejor pagadas y más desarrolladas en profesiones consideradas como masculinas, lo que sugiere, que, al no promocionarse el desarrollo de estas habilidades en la formación profesional de las mujeres, le supondrá una menor remuneración en el futuro.

Finalmente, las actividades de cuidado de los hijos e hijas son un elemento determinante en la explicación de la brecha. Las mujeres ganan menos que los hombres, a pesar de que, en promedio ellas poseen mejor educación formal, sin embargo, tienen menos experiencia en el lugar de trabajo a causa de las labores de la maternidad. Los ingresos de las mujeres caen bruscamente inmediatamente después del nacimiento de un hijo, esto, principalmente por la disminución de horas laborales. Lo que supone, reflexionar sobre el importante papel que las mujeres tienen al frente del cuidado de las infancias y la desventaja en la que las coloca esta situación. Para disminuir la brecha salarial por género, se tendría que pensar en construir escenarios más igualitarios entre hombres y mujeres en cuanto a su formación profesional, el papel dentro de la familia y el acceso al empleo como un derecho universal. Considerar una organización social del cuidado distribuida de manera más equitativa entre los distintos actores e instituciones, para que la mujer no siga en desventaja dentro del mercado de trabajo.

5. Referencias

- Andrés-Rosales, R., Czarnecki, L. y Mendoza-González, M.Á. (2019). A spatial analysis of precariousness and the gender wage gap in Mexico, 2005–2018. *J. Chin. Sociol.* 6, 13. <https://doi.org/10.1186/s40711-019-0104-2>
- Antunes R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.* Editorial Herramienta
- Arceo-Gómez E. y Campos-Vázquez R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81 (3), 619-653. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial (BIRF-BM) (2020). *La participación laboral de la mujer en México.* Grupo Banco Mundial.
- Batchuluun, A. (2021). The gender wage gap in Mongolia: Sectoral segregation as a driving factor. *Review of Development Economics*, 25(3), 1437-1465. <https://doi.org/10.1111/rode.12763>
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Revista de economía crítica*, 28, 129-152. http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/Lourdes_Beneria_division-sexual-del-trabajo.pdf
- Besedes, T., Lee, S., Yang, y Tongyang. (2021). Trade liberalization and gender gaps in local labor market outcomes: Dimensions of adjustment in the United States. *Journal of Economic Behavior and Organization* (18), 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.12.020>

- Bellache, Y., Babou, O., Nezhyvenko, O., y Adair, P. (2021). Informal Employment in the Kabylia Region (Algeria): Labour Force Segmentation, Mobility and Earnings. *The European Journal of Comparative Economics*, 18(2), 139-172. <http://dx.doi.org/10.25428/1824-2979/004>
- Biasi, B. y Sarsons, H. (2021). Flexible wages, bargaining, and the gender gap. *The Quarterly Journal of Economics*, 137, 215–266. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab026>
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H. y Zulehner Ch. (2013). The distribution of the gender wage gap in Austria: evidence from matched employer-employee data and tax records. *J Labour Market Res* 46, 19-34. <https://doi.org/10.1007/s12651-012-0113-y>
- Campos-Vazquez, R., y Lara, J. (2021). International migration and the gender wage gap. *Journal of Demographic Economics*, 87(2). <https://doi.org/10.1017/dem.2020.11>
- Castro L., Huesca R., Zamarrón O. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-201. *Revista de Ciencias Sociales y humanidades*. pag 50-78. Enero. https://www.researchgate.net/publication/296618891_Discriminacion_salarial_por_genero_en_la_industria_manufacturera_de_la_frontera_norte_de_Mexico_en_el_periodo_2005-2011
- Castro Lugo, D., Rodríguez Pérez, R. E., y Ramos Lobo, R. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? *Economía Sociedad Y Territorio*, 21(67), 685-717. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11172864003>
- Collischon, M. (2021). Personality traits as a partial explanation for gender wage gaps and glass ceilings. Elsevier. *Research in Social Stratification and Mobility*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100596>
- Christl M. y Köppl-Turyna, M. (2019): Gender wage gap and the role of skills and tasks: evidence from the Austrian PIAAC data set. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1630707>
- Didier, N. (2021). Does the expansion of higher education reduce gender gaps in the labor market? Evidence from a natural experiment. *International Journal of Educational Development*, 86(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102467>
- Dueñas Fernández, D. y Moreno Mínguez, A. (2018). Descomposición del GAP Salarial por género en España, Francia y Alemania. En *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, 147-168. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80219/Pages%20from%20Actas%20VII%20Congreso%20I%20G%202018-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Engbom, N. y Moser, Ch. (2022). Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil. *Federal Reserve Bank of Minneapolis - Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper 7, Columbia Business School Research Paper No. 18-50*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3181965>
- Federeci, S. (2018). El patriarcado del salario. *Críticas feministas al marxismo. Traficantes de sueños*.
- Flores P., y Salas I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, 30(75), 89-112. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343702004>
- Ginette A., Bhatt A., Cole W., Gammarano R., y Kapsos S. (2020). *The Impact of Marriage and children on Labour Market Participation*, New York: UN Women. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Spotlight-goal8-spread.pdf>
- Gobierno de México (2023). Evolución del Salario Mínimo. Índice del salario mínimo real. <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo?idiom=es>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104 (4), 1091-1119. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C., Kerr, S. P. y Olivetti, C. (2022), The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle, *IFS Deaton Review of Inequalities. Institute for Fiscal Studies (IFS)*.

- https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/goldin/files/_goldinkerrolivetti_ifs.pdf
- Greaney, T., y Tanaka, A. (2020). Foreign Ownership, Exporting and Gender Wage Gaps: Evidence from Japanese Linked Employer-Employee Data. Munich Personal RePEc Archive. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/101340>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) (2022). Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOEN). Primer trimestre de 2022. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Datos_abiertos
- INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2020. Nueva serie. (Presentación de resultados). <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>
- Jiang, X. (2021). Women in STEM: Ability, preference, and value. *Labour Economics*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101991>
- Jones, M. y Kaya, E. (2022). The gender pay gap: what can we learn from Northern Ireland? *Oxford Economic Papers*, 74(1), 94–114. <https://doi.org/10.1093/oenp/gpab017>
- Koral, Z. A., y Mercan, M. A. (2021). Assessing the gender wage gap: Turkey in the years 2002–2019. *Economics and Business Review*, 7(1), 90–112. <https://doi.org/10.18559/eb.2021.1.6>
- Lin, C. y Yun, M. (2016). The effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China. Discussion, (9715). https://www.researchgate.net/publication/307552489_The_Effects_of_the_Minimum_Wage_on_Earnings_Inequality_Evidence_from_China
- Llamas I., Huesca, L., y Gutiérrez L. (2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. *Análisis económico*, vol. XXXIV, núm. 86, pag. 91-112, 2019. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades. México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200091
- Maitra, P., Neelim, A. y Tran, C. (2021). The role of risk and negotiation in explaining the gender wage gap. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Elsevier, 191(C), 1-27. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.08.021>
- Majchrowska A, y Strawinski P. (2018). Impact of minimum wage increase on gender wage gap: Case of Poland. *Economic Modelling Journal*, 70, 174-185. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999317306661>
- Matteazzi, E., y Scherer, S., (2020). Gender Wage Gap and the Involvement of Partners in Household Work. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017020937936>
- Martínez J. y Acevedo F. (2004). La Brecha salarial en México con enfoque de Género: Capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*, 7(1), 66-71. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270112.pdf>
- Meara, K., Pastore, F. y Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: a matching study. *J Popul Econ* 33, 271-305. <https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>
- Mendoza, M.A. (2020). Gender wage discrimination by distribution of income in Mexico, 2005-202. *Latin American Economic Review*. <https://ojs.latinaer.org/laer/article/view/7/5>
- Naciones Unidas (2015). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). La OIT insta a que se adopten medidas urgentes para prevenir la inminente crisis mundial de los cuidados a la persona. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633165/lang-es/index.htm
- OIT (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

- ONU MUJERES (2021). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Orkoh, E., Blaauw, D. y Claassen, C. (2022) The trade openness-gender wage differential nexus: Household-level evidence from Ghana. *Review of Development Economics*, 26(1), 156-179. <https://doi.org/10.1111/rode.12853>
- Ospino Hernández, C., Roldán Vásquez, P., y Barraza Narváez, N. (2010). La descomposición salarial de Oaxaca- Blinder: Métodos, críticas y aplicaciones. Una revisión de la literatura. *Revista De Economía Del Caribe*, (5). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/1258>
- Owen, AL., y Wei, A. (2021). Sexism, household decisions, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102062>
- Park, K. (2021). Education-Job Mismatch and Gender Wage Gap: Evidence from Recent College Graduates in Korea. *Asian Women*, 37(1), 1-24. <https://doi.org/10.14431/aw.2021.3.37.1.1>
- PNDU (2014) Brechas de género en el mercado laboral. Una metodología para generalizar información, sensibilizar e incidir. *Red Ormet*
- Popli, G. K. (2013). Gender wage differentials in Mexico: a distributional approach. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, 176(2), 295–319. <http://www.jstor.org/stable/23355193>.
- Qing, S. (2020). Gender role attitudes and male-female income differences in China. *J. Chin. Sociol*, 7(12). <https://doi.org/10.1186/s40711-020-00123-w>
- Ramírez Uribe, M. A. y Valenzuela Camacho, B. (2023). Revisión sistemática de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su vínculo con el concepto de cuidado. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, RIHUMSO* (24), 93-122. <https://doi.org/10.54789/rihumso.23.12.24.5>
- Roberts, G., y Schöer, V., (2021). Gender-based segregation in education, jobs and earnings in South Africa. *World Development Perspectives*. 23. <https://ideas.repec.org/a/eee/wodepe/v23y2021ics2452292921000643.html>
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* (256), 30-44. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez, P. (2018). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54). <http://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v27n54/0188-9834-noesis-27-54-19.pdf>
- Rodríguez R., y Castro D. (2014). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(46) 80-113. <https://www.redalyc.org/pdf/859/85930565004.pdf>
- Rodríguez-Pérez, R. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14 (46), 655-686. <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n46/v14n46a4.pdf>
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, Principales Cifras 2021-2022.
- Sitzmann, T. y Campbell, E.M. (2021). The hidden cost of prayer: religiosity and the gender wage gap. *Academy of Management Journal*, 64(4). <https://doi.org/10.5465/amj.2019.1254>
- Tromp, N., y Kwak, J. (2022). Graduating to a gender wage gap in South Korea. *Journal of Asian Economics*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101408>
- Tverdostup, M. y Pass, t., (2022). Gender disparities in wage returns to human capital components: how different are European labour markets? *Baltic Journal of Economics*, 22(1), 28-48. <https://doi.org/10.1080/1406099X.2022.2033418>
- Valenzuela, N.A. y Moreno J.O. (2018). Asignación y retorno de habilidades en el mercado laboral en México. *Revista de Economía Laboral*, 15(1), 1-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7156631>

- Vahtoniemi, S. (2021). The finance wage premium: Finnish evidence from a gender perspective. *LABOUR*, 35(3), 412-43. <https://doi.org/10.1111/labr.12203>
- Vázquez-Álvarez R. (2022). Día Internacional de la Igualdad Salarial. <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-igualdad-salarial>
- Virgo, K.S. (2021). Best Article Award: Antonie, Gatto, Plesca. *International Atlantic Economic Society. J.*, 49, 403-404. <https://10.1007/s11293-022-09734-9>



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387381858022>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

María de los Ángeles RAMÍREZ-URIBE,

Manuel de Jesús LÓPEZ PÉREZ

Capital humano, regionalismo y economía feminista en la explicación de la brecha salarial por género en México: una revisión de la literatura

Human capital, regionalism and feminist economics in the gender wage gap explanation: a papers review

O capital humano, o regionalismo e a economia feminista na explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres: uma análise da literatura

Trabajo y sociedad

vol. 26, núm. 44, p. 435 - 452, 2025

Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el desarrollo Social (INDES),

ISSN-E: 1514-6871