

Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México.

Salary differential by gender between the public and private formal-informal sector in Mexico.

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez
Universidad Autónoma de Coahuila, México
reynarodriguez@uadec.edu.mx

RESUMEN

Se analizan las diferencias salariales en el mercado de trabajo público, privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores, y si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos en un sector y otro, mediante las muestras de mujeres y hombres separadamente y por género a lo largo de la distribución salarial. Con la metodología de Fortin, Lemieux y Firpo (2011) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017. En los resultados se encuentra que trabajar en el sector público tiene importantes ventajas salariales para ambos géneros, principalmente para ellas en el grupo de salarios bajos. En el sector público las diferencias se explican por las características productivas y en el privado formal e informal, responden, en gran medida, a la parte no explicada por los atributos productivos.

PALABRAS CLAVE: economía del género, diferencias salariales, mano de obra y empleo

CLASIFICACIÓN JEL: J16, J31, J21

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the salary differences in the public, private (formal and informal) labor market, given the personal and labor characteristics of the workers, and whether these are due to attributes of human capital or different income in a sector. And other, when performing the analysis for samples of women and men separately and by gender throughout the salary distribution. With the methodology of Fortin, Lemieux y Firpo (2011), and the 2017 Occupation and Employment Survey. The results show that working in the public sector has important salary advantages for both genders, mainly for them in the low-wage group. In the public sector, the differences are explained by the productive characteristics and in the formal and informal private, they respond largely to the part not explained by the productive attributes.

KEYWORDS: gender economics, salary differences, labor and employment

JEL CLASSIFICATION: J16, J31, J21

1. INTRODUCCIÓN

A mediados de los años ochenta México inicia un proceso de reforma estructural que tiene como objetivo una mayor apertura comercial. La liberalización inicia en 1984 y se refuerza en 1986 con la incorporación de México al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT por sus siglas en inglés). Este proceso de apertura se acompañó de diversas acciones gubernamentales tendientes a reducir la importancia del Estado en la economía por medio de un intenso proceso de privatización, fusión y desincorporación de empresas públicas, desregulación en los mercados de bienes y servicios, modificaciones jurídicas importantes en los aspectos de inversión extranjera, sector agropecuario y financiero. Lo que trajo como consecuencia cambios en los mercados laborales al perderse una gran cantidad de empleo en el sector público.

El empleo en el sector público y privado presenta diferentes características que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores, por ejemplo, existen actividades productivas que son realizadas de manera diferenciada por cada uno de los sectores, a su vez, la contratación de trabajadores en el sector público es regulado por una legislación específica sobre las condiciones laborales. Desde la perspectiva teórica, el salario real de los trabajadores de la administración pública puede estar más relacionado con el comportamiento de la política fiscal y resultar poco sensible a las condiciones imperantes de los mercados de trabajo.

En países de América Latina, y específicamente en México, ha cobrado fuerza el mercado de trabajo informal, el cual se ha convertido en una manera de ocultar los problemas de desempleo que manifiesta la economía. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), destacó en el año 2002 que la falta de trabajos “decentes” (formales) perjudica principalmente a los trabajadores que se ubican dentro del ámbito informal, en términos salariales, seguridad social y derechos fundamentales del trabajo. Los trabajadores informales tienden a estar menos protegidos respecto a los formales, lo que provoca que sean vulnerables ante los cambios que surjan en el mercado y verse obligados en aceptar recortes considerables en sus ingresos ante las volatilidades económicas.

Se han hecho algunos estudios empíricos que analizan la diferencia salarial en el sector público y privado, y encuentran que los trabajadores ubicados en el ámbito público reciben un mayor salario y cuentan con mejores condiciones laborales (Hartong y Oosterberck (1993), Zweimüller y Winter-Ebmer(1994), Bender y Robert (1999), Dustmann y Van Soest (1998), Navarro y Lassibille (1998), Albert y Moreno (1998), Albert, Jimeno y Moreno (1999), Ulibarri (2003), Lucifora y Meurs (2006), García y Jimeno (2007) Cai y Liu (2011), Chaterjji, Mumford y Smith (2011), Mizala, Romaguera y Gallegos (2011), Hospido y Moral (2016). De igual manera, se han realizado estudios que encuentran diferencias dentro del sector privado y en el ámbito formal e informal, Ruesga, da Silva y Monsueto (2014), Alejo y Parada (2017), Rodríguez, Castro y Mendoza (2019), los resultados de estas investigaciones revelan que los trabajadores ubicados en el sector formal reciben mejores remuneraciones y la diferencia en salarios se encuentra a favor de ellos.

No obstante, cuando se analizan las diferencias por género en cada uno de los sectores, se observa que los salarios en el sector público son mayores para las mujeres, con una menor dispersión que su contraparte en el sector privado, estos resultados fueron evidenciados por Ugidos (1997), Melly (2005a), Lucifora y Meurs (2006), Baron y Cobb-Clark (2010), Chaterji, Mumford y Smith (2011). Sin embargo, pese al interés que existe por el tema a nivel internacional, para México se han hecho solo algunos estudios, entre los cuales destaca el de Pagan Valero y Tijerina (2002), Gong y Soest (2002), Panizza y Qiang (2005), Patrinos, Ridao y Sakellariou (2009) y Popli (2013) quienes analizan el mercado de trabajo formal e informal, por su parte, Rodríguez; Ramos y Castro (2017) estudian el sector público y privado (formal e informal), donde se encuentra que la brecha se ha reducido a lo largo del tiempo por una caída de los salarios de los trabajadores ubicados en el sector formal.

Por lo tanto, el estudio del diferencial salarial en el sector público y privado (formal e informal) resulta interesante, ya que, cuanto más diferentes sean las actividades desarrolladas en cada sector, menor es el grado de sustitución de los bienes y servicios producidos en cada uno y más difícil será la comparación de los salarios entre sectores. Asimismo, se debe de considerar que puede haber ciertas preferencias y perfiles profesionales al ocuparse en cada uno de ellos, también pueden influir las características de los individuos en cuanto a formación y experiencia laboral.

A partir de lo anterior, surgen las siguientes interrogantes para México: ¿cuál es la estructura ocupacional y salarial de los trabajadores en el sector público y privado (formal-informal)?, ¿es diferente la remuneración que reciben los trabajadores con las mismas características productivas, pero con diferente sexo?, ¿cuál es la brecha salarial de mujeres y hombres al ubicarse en uno y otro sector?, ¿dentro del mismo sector existen diferencias por género?, ¿las diferencias se deben a los atributos de capital humano o a los rendimientos en un sector y otro?, ¿qué características productivas aportan más a la explicación de las diferencias? y ¿las diferencias varían a lo largo de la distribución de salarios?

El objetivo es analizar las diferencias salariales en el mercado de trabajo público y privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores, y si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos en un sector y otro al realizar el análisis para las muestras de mujeres y hombres separadamente y por género, a lo largo de la distribución salarial.

Según la literatura y evidencia empírica revisada, una hipótesis interesante en el presente estudio es que el mercado de trabajo público favorece a las mujeres y el privado las desfavorece, particularmente en el sector informal, con una mayor diferencia salarial, que se acentúa en la parte baja y alta de la distribución de salarios, la cual no se explica por las características productivas.

Para la aplicación empírica se utiliza la metodología propuesta por Fortin, Lemieux y Firpo

(2011), en adelante FLF, ya que permite desarrollar descomposiciones detalladas y estimar el impacto de los cambios en las dotaciones o los rendimientos de una variable explicativa concreta en los cuantiles de interés de la distribución salarial incondicional, con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Los principales resultados indican que el diferencial salarial entre el sector público y privado tiende a aumentar a lo largo de la distribución, con un mayor impacto en la cola derecha de la distribución, principalmente para la muestra de mujeres. Al analizar el diferencial salarial por género se destaca el hecho de que en el sector público las diferencias se explican por las características productivas y en el privado formal e informal responden, en gran medida, a la parte no explicada por los atributos productivos.

El artículo se estructura de la siguiente manera: después de la introducción se hace una revisión de la literatura y evidencia empírica, en la tercera sección se realiza una discusión sobre la brecha salarial, los mercados de trabajo público, formal e informal; así como la revisión de la evidencia empírica; en la siguiente sección se aborda la metodología y datos empleados; en la quinta se realiza una breve descripción de las características de las muestras de mujeres y hombres separadamente y entre los géneros en los mercados laborales público y privado (formal e informal), en la sexta se analiza la desigualdad salarial por sectores y género, así como su descomposición en los mercados público, privado formal e informal en la sección siete. Por último, se ofrecen las principales conclusiones.

2. REVISIÓN DE LITERATURA Y EVIDENCIA EMPÍRICA

Antes de entrar en el análisis, es importante definir qué características tiene cada uno de los segmentos de mercado abordados en esta investigación, para ello Gasparini y Lustig (2011), define a los empleados públicos como aquellas personas que se encuentran ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en instituciones gubernamentales, por ejemplo, en proveer servicios como la educación, salud, seguridad y justicia, entre otros. Por otra parte, se define a los empleados privados a los que desarrollen su actividad en empresas grandes, medianas o pequeñas y que tengan seguridad social y prestaciones laborales, finalmente quienes no cuentan con estos derechos laborales se encuentran en el sector informal, los cuales pueden estar desarrollando sus actividades por cuenta propia, sin registro fiscal o ser empleados de una empresa.

Aunque la evidencia demuestra que las condiciones laborales son mejores en el sector público, principalmente para los trabajadores más educados, desde la década de los ochenta en la región latinoamericana uno de los supuestos que han acompañado el discurso neoliberal ha sido que el adelgazamiento del Estado es una condición necesaria para el saneamiento de las finanzas públicas, por lo que, en México, se observa una disminución del aparato burocrático desde entonces hasta la actualidad, lo que ha provocado una reducción del empleo en el sector público. Pagan, Valero y Tijerina (2002) mencionan que a principios de los años 80 la economía mexicana

experimenta cambios estructurales importantes, como la reforma comercial, privatización y desregulación de empresas, así como descentralización del gobierno. En 1982 existían 1,155 empresas públicas que generaban 18.5% del PIB y 10% del empleo del país, para 1991 sólo quedaban 239 empresas públicas, lo que trajo como resultado una reducción del número de trabajadores de 1.05 a 0.51 millones de 1991 a 1992.

En México, ante la incapacidad de generar otras alternativas laborales en el sector formal, se han creado empleos en el mercado laboral informal. Para muchos países el pertenecer al sector informal es considerado ilegal, sin embargo, en México, no lo es y surge por la falta de empleo (Martínez, 2005). Desde las reformas estructurales dicho sector ha mostrado un mayor dinamismo y estabilidad, incluso ha superado el desempeño de la economía formal, dado que está absorbiendo gran parte de la oferta laboral y actúa como regulador del mercado de trabajo. De acuerdo con el INEGI, en 2015, 57.8% de los trabajadores en México se encontraban en el sector informal, lo que ha generado incertidumbre laboral, precariedad y desigualdad salarial aun y cuando se ha presentado estabilidad macroeconómica.

Fields (1975) propuso un modelo donde demuestra que el sector informal es amortiguador entre no trabajar o trabajar en el sector formal. También los salarios son mejores en el sector formal, ya que se determinan por la producción y la competitividad económica de las empresas. Esto hace que se incremente la brecha salarial entre trabajadores de un sector u otro.

Gregory y Borland (1999), mencionan que la desigualdad salarial se ha caracterizado por tener un impacto heterogéneo en el mercado laboral por sectores, los motivos por los que los trabajadores del sector público pueden ser potencialmente remunerados de forma diferente pueden ser distintos, entre ellos destacan los servicios que ofrece el sector público, así como un mayor poder de negociación sindical, lo que provoca que los trabajadores tengan un salario mayor, cuando se comparan trabajadores con características productivas similares, en el caso de las mujeres y los trabajadores con nivel educativo bajo, suelen estar mejor remunerados y los niveles de desigualdad comparativamente menores, respecto al resto de los sectores, no obstante, en el sector público existen topes salariales, definidos por el puesto de trabajo y en el sector privado, dichos salarios se determinan por el tamaño, giro y nivel de competitividad de la empresa.

Por su parte, García de Finelli (1989); Marshall (2002); Fuentes, Palma y Montero (2005) argumentan que las diferencias salariales se encuentran en función de la oferta (cambios en la población económica activa e institucionales) y demanda laboral (cambio tecnológico, apertura comercial), donde la brecha entre trabajadores tiende a ensancharse, dependiendo de su productividad, derivado del nivel de educación, el entrenamiento en el lugar de trabajo y la experiencia laboral. Rodríguez y Limas (2017) mencionan que la conducta de los agentes económicos y sus motivaciones reconoce que las diferencias salariales por género se deben a la menor productividad de ellas o bien a las imperfecciones del mercado (abordadas por el enfoque del monopsonio), incluidos los prejuicios y el *overcrowding approach* (enfoque de la sobre-agrupación). A pesar de ello, la participación laboral de las mujeres se ha incrementado desde 1970 hasta la

actualidad, tal como mencionan Aguiar y Gutierrez (2017), los factores de dichos cambios son múltiples, entre los que destacan, una mayor demanda de mano de obra barata, la creciente modernización del campo y una mayor demanda en el sector servicios, así como, mayor tasa de educación, menores niveles de natalidad y de mortandad femenina.

Ion y Durán (2011), coincide con Valdivia y Pedrero (2011), al mencionar que la elección ocupacional de las mujeres puede ser causante de las diferencias salariales por género, por ejemplo, tener un empleo en el sector público o privado (formal e informal), también ocuparse en ciertas ramas de actividad económica y profesiones. En este caso, las mujeres suelen elegir el mercado laboral público y privado-informal, por considerarlos más conciliadores con su vida familiar. También se menciona que la trayectoria profesional de las mujeres en el ambiente laboral se relaciona con la existencia de un 'piso pegajoso' y 'techo de cristal', que limita las posibilidades de crecimiento personal y desarrollo profesional de las mujeres con salarios bajos y altos.

En síntesis, los planteamientos teóricos destacan que las características laborales de los trabajadores en el sector público y privado (formal-informal) son diferentes, el nivel educativo y el tipo de ocupación es determinante para ubicarse en uno y otro sector. Las mujeres han aumentado su nivel educativo y disminuido su tasa de natalidad, entre otros elementos, esto ha propiciado un aumento en la participación laboral en distintos sectores económicos, no obstante, se ha demostrado que en el sector público obtienen mejores remuneraciones, dado el aumento de las características de capital humano y los servicios que este ofrece. Por otra parte, la brecha salarial por género suele justificarse por diferencias en capital humano o al ubicarse en mercados de trabajo público y privado (formal e informal), sin embargo, existen elementos que no se explican por los atributos productivos que, a su vez, explican la mayor parte de la desigualdad, principalmente en el grupo de mujeres de bajos y altos salarios.

Estos resultados, han motivado a realizar trabajos empíricos para conocer la diferencia salarial de los trabajadores ubicados en el sector público respecto al privado, así como entre el formal e informal, y también como se ha medido la desigualdad salarial por género. Por lo anterior, se consideró importante contar con una revisión de literatura reciente con el objetivo de conocer las metodologías, bases de datos y principales resultados que se han obtenido a nivel internacional y nacional.

3. EVIDENCIA EMPÍRICA

La existencia de un diferencial salarial a favor de los trabajadores ubicados en el sector público, ha sido probada por distintos investigadores a nivel internacional como Hartong y Oosterberck (1993), Zweimüller y Winter-Ebmer (1994), Bender y Robert (1999), Lassibille (1998), Albert y Moreno (1998), Albert, Jimeno y Moreno (1999), Ulibarri (2003), Lucifora y Meurs (2006), García y Jimeno (2007) Cai y Liu (2011), Chaterjji, Mumford y Smith (2011), Mizala, Romaguera y Gallegos (2011), Hospido y Moral (2016). Por otra, parte también se ha encontrado evidencia, donde se analizan las diferencias salariales por género en distintos sectores, y sus resultados indican que

el diferencial salarial se encuentra a favor de las mujeres en el sector público. (Ugidos, 1997; Melly, 2005b; Lucifora y Meurs, 2006; Baron y Cobb-Clark, 2010; Chaterji, Mumford y Smith, 2011).

Para México, son pocos los estudios que han abordado el tema desde la perspectiva de género, entre ellos se puede citar a Pagan, Valero y Tijerina (2002), quienes analizan las diferencias salariales de los trabajadores en el sector público y privado con base en los datos de la ENEU 1987-1997 de INEGI y utilizan la metodología propuesta por Juhn, Murphy y Pierce (1991), ellos observan que la diferencia salarial se incrementó 0.2 puntos porcentuales a favor de los trabajadores en el sector público, debido al aumento del precio por la escolaridad. Los resultados han beneficiado en mayor medida a las mujeres, debido a que han mostrado un aumento en su nivel educativo y en la participación laboral en el sector público.

Gong y Soest (2002) analizan la diferencia salarial y la transición entre el sector formal e informal, con los datos de la ENEU (1992 y 1993), sus resultados indican la diferencia salarial entre trabajadores ubicados en distintos sectores, que se incrementa a medida que lo hace el nivel educativo, sin embargo, adicional a esto, para las mujeres también lo hace con la edad. De igual manera, se encuentra que para los hombres ocuparse en el ámbito informal está relacionado con el nivel de ingreso y el número de miembros en el hogar, y cuando el ingreso familiar se incrementa baja la participación laboral de las mujeres en ambos sectores.

Panizza y Qiang (2005) analizan las diferencias salariales por género de los trabajadores en el sector privado-público en México, al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973) con los datos de la ENIGH (2004) del INEGI, sus resultados indican que existe una brecha salarial por género de -0.020 y -0.180 puntos logarítmicos, en el sector público y privado, respectivamente, lo que indica que en el sector privado la diferencia es mayor y a favor de los hombres.

Patrinos, Ridao y Sakellariou (2009) analizan la desigualdad salarial entre trabajadores ubicados en el sector público y privado con los datos de la ENIGH (2002), al aplicar la metodología cuantílica de Koenker y Bassett (1978), sus resultados indican que la educación incrementa la desigualdad en 2.4 puntos logarítmicos entre el cuantil 90 y 10, dado que las mujeres se encuentran en el mercado suelen contar con un mayor nivel educativo, la diferencia las favorece.

Popli (2013) fue quien mostró que después de la recesión de 1994 la desigualdad salarial entre mujeres y hombres varía según su ubicación laboral, es decir, encontrarse en la formalidad o informalidad. El autor observa que la brecha aumentó entre los trabajadores formales, aunque de forma general ésta disminuyó en el periodo de 1996 a 2006, lo que podría explicarse por la diferencia salarial entre mercados laborales.

Por su parte, Rodríguez, Ramos y Castro (2017) con la técnica de Juhn, Murphy, Pierce (1991) y los datos de la ENOE 2005, 2009 y 2015, encuentran que la brecha salarial de género se redujo, previo y posterior a la crisis económica de 2008, en los segmentos analizados (público y privado, formal e informal). La fuente principal de tal evolución es la parte no explicada, acentuándose en el sector informal.

Finalmente, la evidencia a nivel internacional prueba que la brecha salarial no siempre se explica por las mismas características productivas en distintos sectores. Debido a que en el ámbito público existe una menor desigualdad y la mayor parte se explica por los atributos productivos. La evidencia también muestra que las diferencias por género son menores para las mujeres en el ámbito público, ya que se encuentran mejor posicionadas en dicho sector y reciben una mayor remuneración que en el sector privado. Podemos también notar que, en México, se han implementado reformas económicas tendientes a reducir el número de empleos en el sector público, sin embargo, la evidencia muestra que los trabajadores en ese sector reciben mejores salarios que en el privado, principalmente en el formal; cuando se revisa la desigualdad salarial por género se encuentra una reducción de la misma en todos los sectores, principalmente en el público resultado de un aumento en la participación laboral femenina con mayor educación. No obstante, la importancia del tema, no se encuentra evidencia para el caso de México sobre lo que sucede con la brecha de salarios en diferentes tramos de la distribución, suponiendo que corresponde a trabajadores con bajos y altos niveles de educación, respectivamente.

4. DATOS Y METODOLOGÍA

El estudio empírico se basa en el análisis de los datos individuales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017. La población de análisis corresponde a mujeres y hombres de 16 a 65 años de edad trabajando en el mercado laboral de México, se identifican diferentes segmentos como el público y privado (formal e informal). Los salarios de los trabajadores son captados en forma mensual y convertidos a salario por hora. Se considera trabajo a tiempo completo cuando la jornada laboral es igual o mayor a 40 horas a la semana.

En el mercado de trabajo privado formal se clasifican a todos aquellos que cuentan con seguridad social (salud y pensión); mientras que informales se consideran los que no cotizan y no cuentan con estas prestaciones laborales. En el sector público se incluye a todos aquellos que trabajan en administración pública federal, defensa y marina, sector paraestatal, escuelas públicas, hospitales y servicios asistenciales, educativos y otras instituciones. Todos los cálculos realizados han considerado el factor expansión facilitado por la propia encuesta.

En el análisis empírico se utilizan dos metodologías de descomposición de los salarios que permiten identificar qué parte de la brecha salarial se debe a diferencias en las características observables entre hombres y mujeres y la parte vinculada con diferencias en los rendimientos asociados a dichas características.

4.1 Técnica de Fortin, Lemieux y Firpo

Con el objetivo de analizar la descomposición de la brecha salarial entre mujeres y hombres en México en diferentes segmentos de mercado, como lo son el público, privado formal e informal,

por cuantil, se parte de la idea de que en el lado derecho de la distribución se ubican los trabajadores con nivel educativo alto y en la parte izquierda los ocupados con nivel educativo bajo y se aplica la técnica de Fortin, Lemieux y Firpo (2011). Esta metodología se estructura en dos pasos. El primero, que sigue a Firpo, Fortin y Lemieux (2009), parte de la estimación de una ecuación de Mincer, donde el logaritmo del salario por hora (variable dependiente) es sustituido por lo que los autores denominan una “función de influencia recentrada” (RIF). La RIF se obtiene como una transformación de la variable dependiente original y muestra la importancia que tiene cada observación disponible de las variables independientes en la determinación de la variable dependiente. El valor esperado de la RIF puede especificarse a partir de una aproximación lineal de las variables explicativas consideradas, como son las características personales (edad, escolaridad, estado civil) y las de empleo (experiencia laboral, ocupación, jornada laboral), es decir, se estima una regresión de la RIF para cada uno de los cuantiles del logaritmo del salario por hora sobre las variables explicativas. Se calculan las regresiones por cuantiles para Q con $\theta=0.10, 0.25, 0.50, 0.75$ y 0.90 .

$$RIF(W/Q_\theta) = Q_\theta + \frac{\theta - 1(W < Q_\theta)}{f_w(Q_\theta)} \quad (1)$$

Donde W es el logaritmo del salario por hora, Q_θ representa a cada uno de los cuantiles de la distribución de salarios y f_w representa la distribución completa de salarios. En el proceso los coeficientes estimados se interpretan como el efecto de un aumento en el valor promedio de una variable explicativa sobre el cuantil Q_θ de la distribución.

En el segundo paso, al realizar la estimación a través de mínimos cuadrados ordinarios, se desarrolla una descomposición estándar de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973) sobre el diferencial salarial por hora a lo largo de la distribución de ingresos. Sin embargo, la descomposición se aplica a cada cuantil, con base en las estimaciones obtenidas de la regresión RIF. La descomposición toma la siguiente forma:

$$\Delta Q_\theta = (\bar{X}^m - \bar{X}^h)\hat{\gamma}_{Q_\theta}^* + \{\bar{X}^m(\hat{\gamma}_{Q_\theta}^h - \hat{\gamma}_{Q_\theta}^*) + \bar{X}^h(\hat{\gamma}_{Q_\theta}^* - \hat{\gamma}_{Q_\theta}^m)\} \quad (2)$$

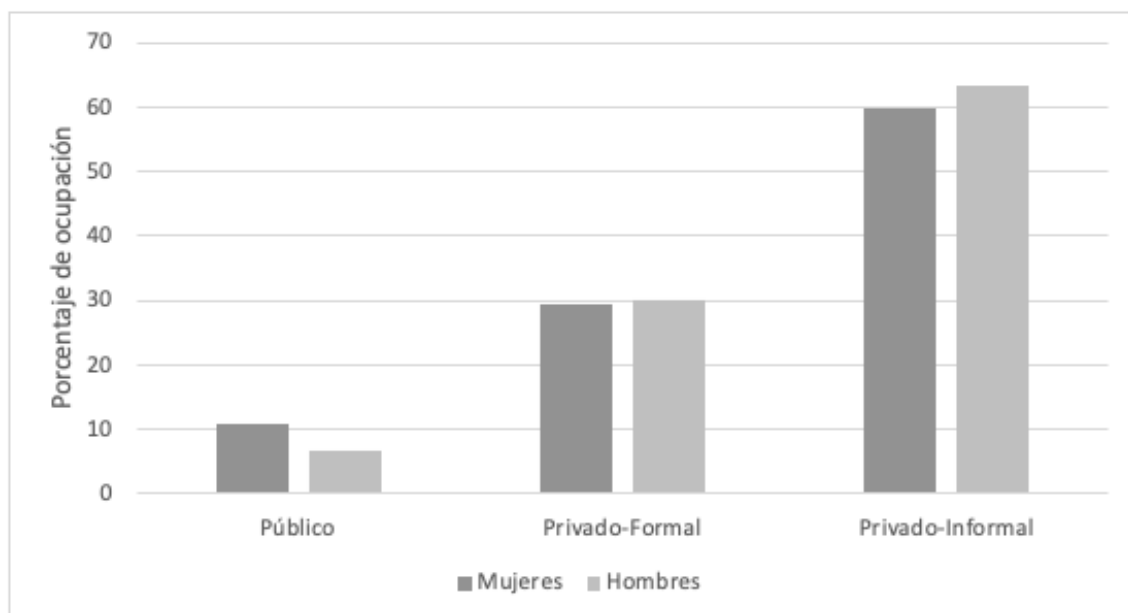
donde ΔQ_θ es la diferencia del cuantil Q_θ de las distribuciones de salarios de los trabajadores mujeres y hombres en México. $(\bar{X}^m - \bar{X}^h)$ representa la diferencia en la media de las características observadas entre mujeres y hombres. El segundo componente de la ecuación es $\bar{X}^m(\hat{\gamma}_{Q_\theta}^h - \hat{\gamma}_{Q_\theta}^*) + \bar{X}^h(\hat{\gamma}_{Q_\theta}^* - \hat{\gamma}_{Q_\theta}^m)$ y representa las diferencias en los rendimientos entre los dos grupos de trabajadores, de las características propias de cada mercado, donde $\hat{\gamma}_{Q_\theta}^m, \hat{\gamma}_{Q_\theta}^h$ y $\hat{\gamma}_{Q_\theta}^*$ son los coeficientes estimados después de estimar la regresión de la variable RIF del cuantil Q_θ sobre el conjunto de variables explicativas para mujeres, hombres y el pool de ambos géneros, respectivamente.

Las características observables se agruparon en personales y laborales, en la primera se incluyen variables de años educativos, edad, estado civil. En las laborales, se encuentra la experiencia, la jornada laboral, ocupación en el trabajo.

5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En esta sección se presentan los estadísticos descriptivos de la muestra de trabajadores por sector y sexo, con el objetivo de conocer la estructura ocupacional y salarial de los empleados en el sector público y privado (formal-informal). El análisis con datos de la ENOE 2017 indica que, para el total de la muestra, la ocupación es de 8.24, 29.63 y 62.11 por ciento en el sector público, privado formal e informal, respectivamente. En la gráfica 1 se revela el porcentaje de ocupación de mujeres y hombres en distintos sectores. Los resultados muestran que las mujeres, participan 11, 29 y 60 por ciento, en el sector público, formal e informal, respectivamente. En cuanto a los hombres, lo hacen en 7, 30 y 63 por ciento, en el sector público, formal e informal, respectivamente. Con lo anterior, se deduce que en el sector público es en donde las mujeres tienen una menor participación respecto al total de su propia muestra, aunque es ligeramente mayor que la de los hombres.

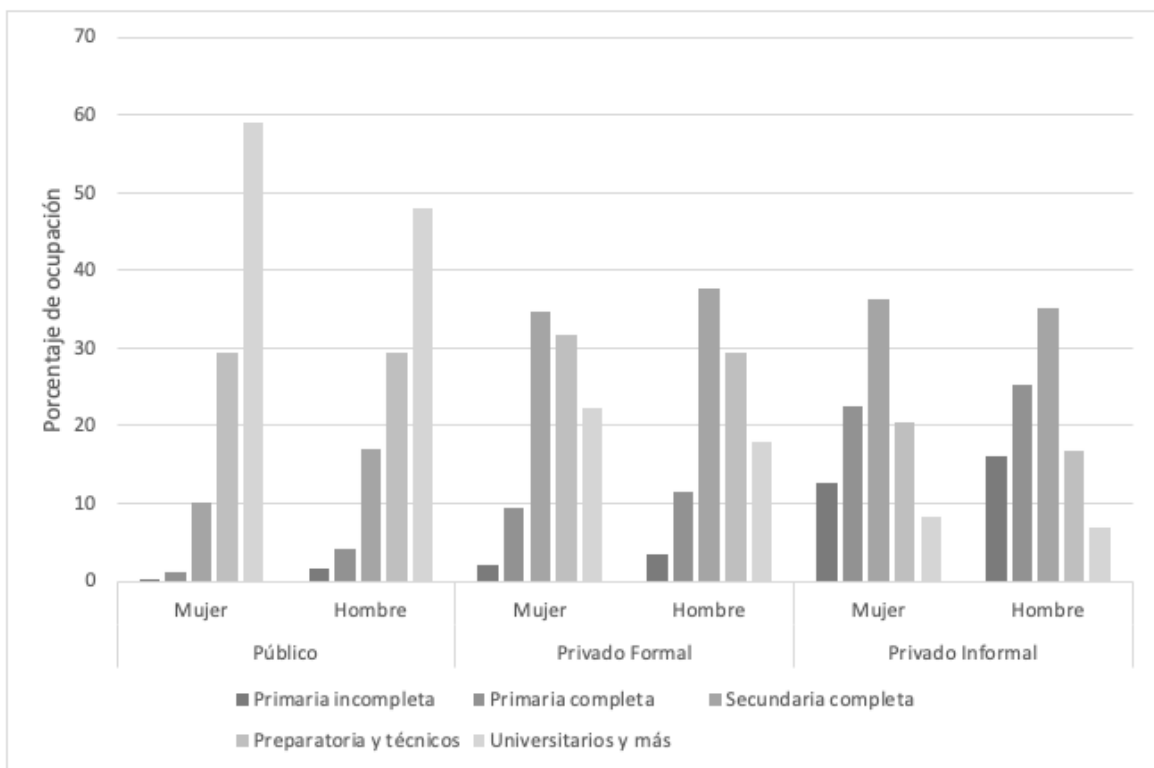
Gráfica 1. *Porcentaje de ocupación de mujeres y hombres por sector en México, 2017*



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE 2017.

Por su parte, las mujeres reportan tener mayor nivel educativo frente a los hombres, en todos los sectores, principalmente en el público. En la gráfica 2, se observa que 60% de las trabajadoras en el sector público cuentan con estudios universitarios, mientras que aproximadamente 50% de los hombres alcanzan este nivel, mientras que en el sector privado-formal se reduce el peso de los trabajadores con este grado de estudios, con 22 y 18 por ciento para mujeres y hombres respectivamente, no obstante, el sector que muestra una mayor reducción de universitarios es el privado informal con 8.3 y 6.8 por ciento para ellas y ellos. Lo que implica que, en el sector público, se está demandando una mayor cantidad de trabajadores con altos niveles de instrucción, lo que lo hace propicio para que ocupen mujeres, debido a que ellas han aumentado su nivel educativo. En los planteamientos teóricos se destaca que las características laborales de los trabajadores en el sector público y privado formal e informal son diferentes, el nivel educativo es determinante para ubicarse en uno y otro sector, dado los servicios y los productos que se ofrecen en cada uno de ellos.

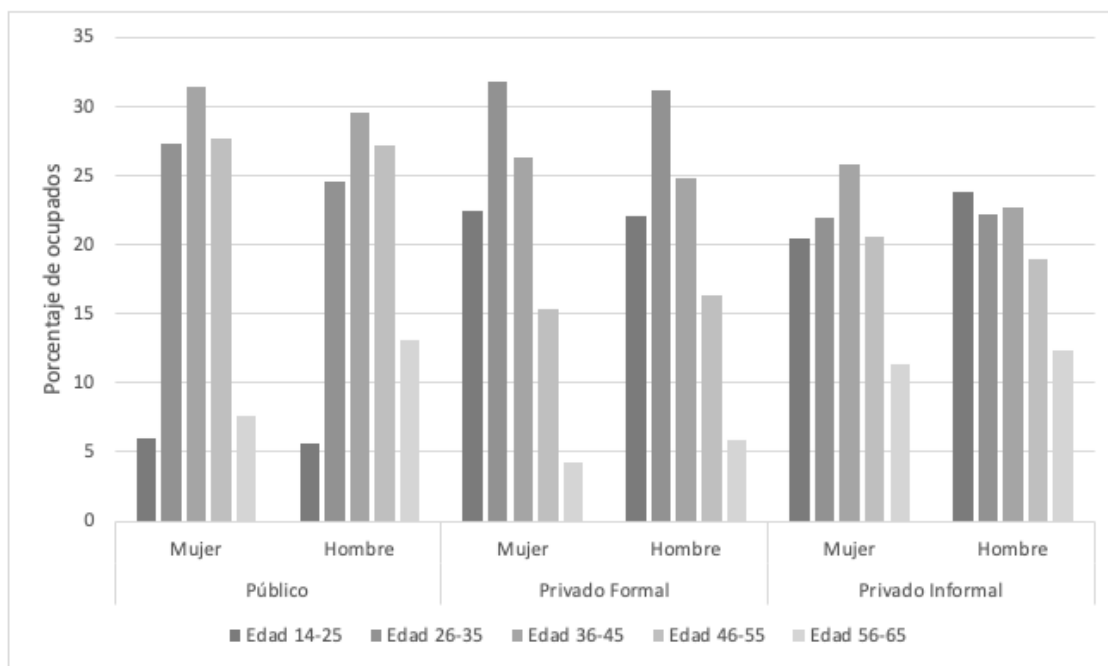
Gráfica 2. Porcentaje de ocupación de mujeres y hombres por sector y nivel educativo en México, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE 2017.

En términos de la edad, la gráfica 3 muestra el porcentaje de ocupación de mujeres y hombres por sector y rango de edad, donde se encuentra que en el ámbito público, la mayor proporción de trabajadores se concentra en edades de 36 a 45 años, lo que puede deberse a que los empleados en este mercado de trabajo han postergado su incorporación a la vida laboral por concluir sus estudios, principalmente universitarios, en el sector privado-formal la edad promedio es de 26 a 35 años, en este caso los datos indican que existe una incorporación más temprana al trabajo dado que se cuenta con menos educación y, probablemente, con una mayor capacitación laboral debido a la naturaleza de este sector, finalmente en el privado-informal hay una mayor concentración de trabajadores en el rango de los más jóvenes, es decir, de 14-25 años de edad para el grupo de hombres y de 36 a 45 años para las mujeres, una de las posibles explicaciones es que, en el caso de los hombres, podrían estar trabajando como aprendices dado que en la gráfica 2 se observa que cuentan con un nivel educativo bajo igual que las mujeres, pero en el caso de ellas la edad promedio es mayor, debido a que pudieron estar postergando su incorporación a la vida laboral por dedicarse al hogar y a la crianza de sus hijos.

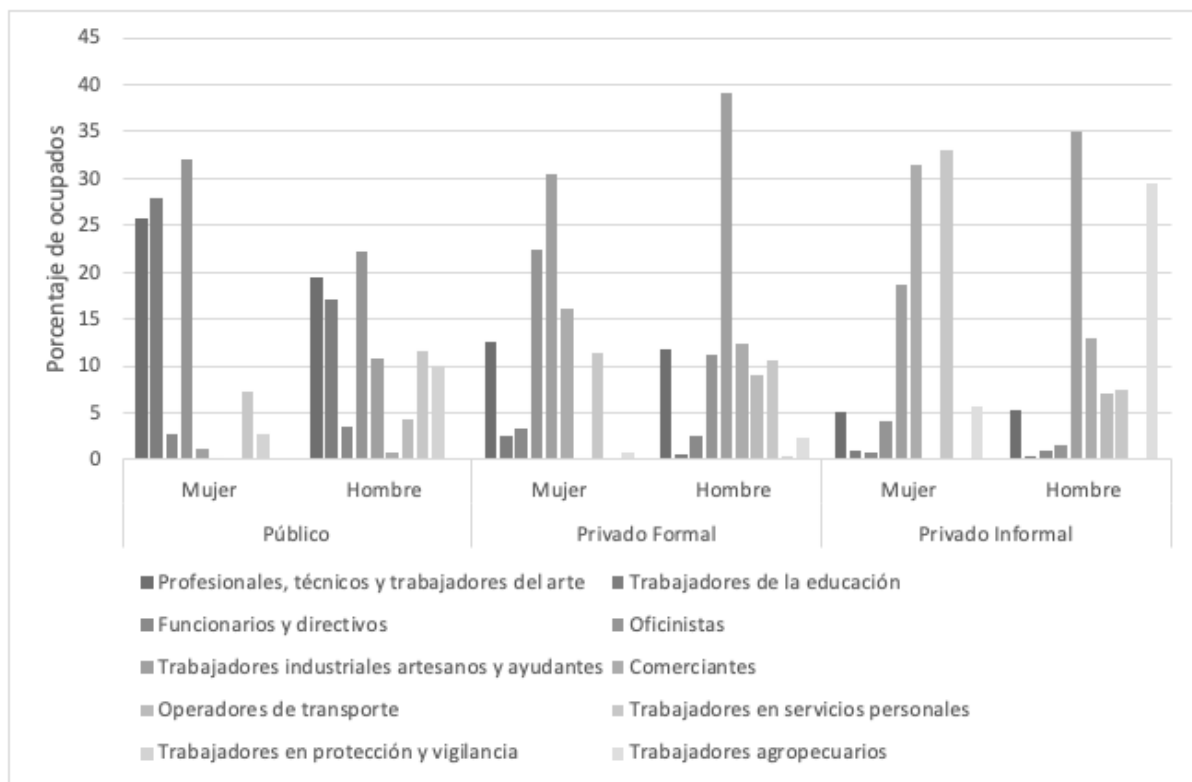
Gráfica 3. Porcentaje de ocupación de mujeres y hombres por sector por rango de edad en México, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE 2017.

En relación con las características ocupacionales, se aprecian algunas diferencias significativas por sector y sexo. En la gráfica 4, se revela que las mujeres en el sector público se ocupan, en mayor medida, como oficinistas y trabajadoras de la educación y los hombres en ocupaciones de oficina también y profesionales técnicos, por su parte, en el sector privado formal se observa una mayor concentración de hombres y mujeres en ocupaciones industriales, además ellas asimismo se desempeñan como oficinistas, para finalizar en el sector informal existe una mayor proporción de mujeres en comercio y de hombres en actividades industriales. En este caso, la ocupación se determina por los servicios que se ofrece en cada uno de los sectores, como ya se había mencionado, sin embargo, se destaca la participación de mujeres como oficinistas en el ámbito público y privado formal y en comercio en el informal, lo que podría indicar que ellas se encuentran laborando en ocupaciones con bajo nivel salarial y en actividades rutinarias, aunque han aumentado su nivel educativo, tal como lo muestra la gráfica 2.

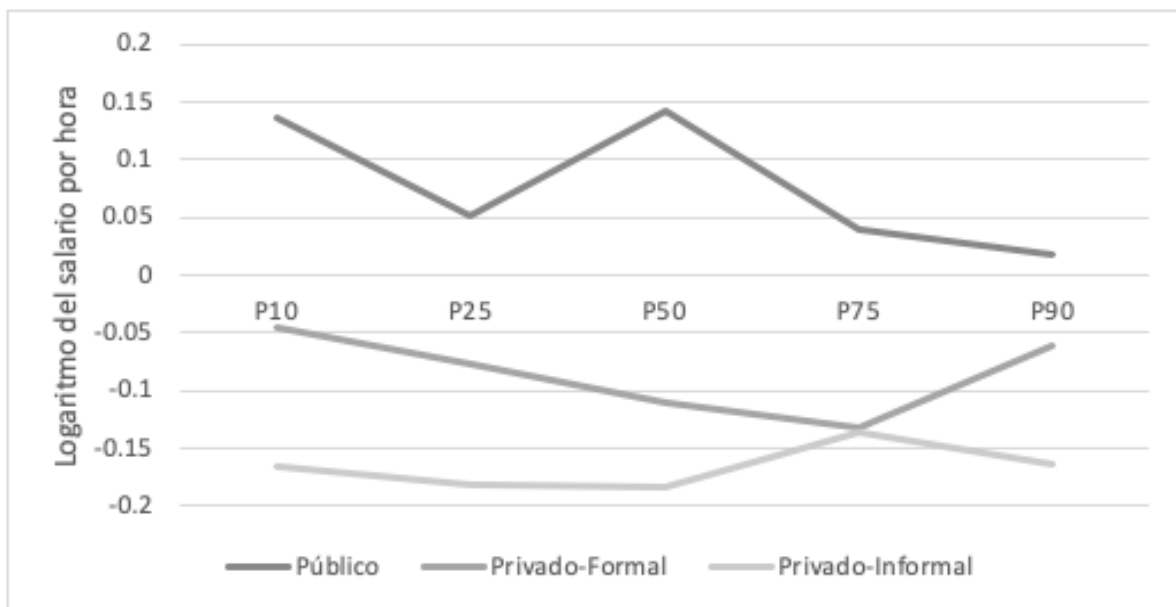
Gráfica 4. Porcentaje de ocupación de mujeres y hombres por sector por ocupación en México, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE 2017.

Después de analizar distintas características personales y laborales en diferentes segmentos de mercado es importante cuestionarse si es diferente la remuneración que reciben los trabajadores con las mismas características productivas, pero con diferente sexo. La gráfica 5 muestra el diferencial salarial por razón de género, a lo largo de la distribución salarial, al tomar como referencia el salario de las mujeres, por lo que un valor positivo de este diferencial nos indica que ellas perciben un salario por hora mayor respecto a los hombres. Los resultados revelan que el diferencial salarial es menor y a favor de las mujeres en el sector público, sin embargo, este tiende a disminuir del percentil 75 al 90, es decir, en la parte alta de la distribución. Además, se observa que en el sector privado formal e informal la diferencia es negativa, esto es, favorable para los hombres, dentro del sector privado, en el ámbito formal la diferencia es menor en la parte baja y alta de la distribución y en el informal tiende a disminuir en la parte baja y aumentar en la parte alta de la distribución, asimismo en este último sector es en donde se encuentra la diferencia más grande y en contra de ellas. Con estos resultados se muestra que, para México, las mujeres ubicadas en el ámbito público se encuentran mejor remuneradas, no obstante, cuando se analiza la diferencia en el grupo de mayores salarios, se observa que la brecha tiende a disminuir a favor de los hombres. Lo que estaría indicando que las mujeres con bajos salarios, que pudieran tener menor nivel educativo, encuentran mejores condiciones laborales en el sector público.

Gráfica 5. Diferencial salarial por razón de género en sectores, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, 2017.

Los resultados de la estadística descriptiva indican que para 2017 el sector informal es el que cuenta con una mayor ocupación, más de 60%, y concentra a trabajadores con niveles de educación y salarios bajos, lo cual refleja el nivel de desempleo y las pocas oportunidades laborales que tienen los trabajadores en México. Sin embargo, al desagregar la muestra por género, se observa que las mujeres se encuentran mejor remuneradas en el sector público y su ocupación es ligeramente mayor a la de los hombres (11 y 7 por ciento, respectivamente) y, también, es en este sector donde la diferencia salarial por hora se encuentra a favor de ellas, aunque con tendencia decreciente a lo largo de la distribución, contrario a lo que sucede en el sector privado formal e informal. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Gregory y Borland (1999) ya que encontraron que en el sector público se demanda una mayor cantidad de trabajadores con nivel educativo alto por el tipo de servicios que se ofrecen, no obstante, en el caso de las mujeres y los trabajadores con nivel educativo bajo, suelen estar mejor remunerados y con niveles de desigualdad comparativamente menores, a diferencia del resto de los sectores.

Lo anterior permite plantear las siguientes interrogantes ¿cuál es la brecha salarial de mujeres y hombres al ubicarse en uno y otro sector? ¿dentro del mismo sector existen diferencias por género? ¿las diferencias se deben a los atributos de capital humano o a los rendimientos en un sector y otro? ¿qué características productivas aportan más a la explicación de las diferencias? ¿las diferencias varían a lo largo de la distribución de salarios? Para responder estos cuestionamientos, se procede, con la metodología de descomposición salarial FLF, a realizar un análisis más profundo de las diferencias salariales y su descomposición a lo largo de la distribución: para la muestra de mujeres y hombres separadamente y por género en cada uno de los sectores público, privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores, y si estas son por atributos de capital humano o por rendimientos distintos en un sector y otro.

6. APLICACIÓN EMPÍRICA

En las gráficas 6.A, 7.A, 8.A y 9.A se presentan los resultados obtenidos con la aplicación de la metodología de FLF con el objetivo de obtener el diferencial de salarios entre el sector público y privado formal-informal, para la muestra de mujeres y hombres de forma separada. Cuando se realiza la descomposición de la diferencia salarial entre los trabajadores en sector público vs privado-formal la categoría de referencia son las mujeres y los hombres que se ubican en el sector privado-formal, de modo que el valor positivo indica un diferencial salarial favorable para ellos. Por su parte, cuando se realizan la descomposición salarial entre los trabajadores ubicados en el sector privado-formal vs privado-informal, la categoría de referencia son las mujeres y los hombres que se ubican en el sector privado-informal, por lo que un valor positivo es benéfico para ellos.

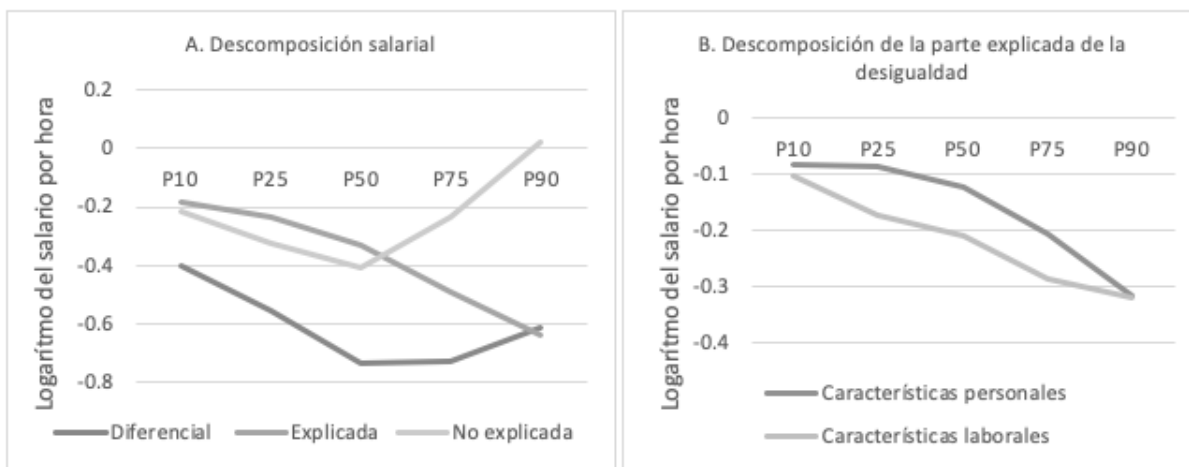
De igual manera, se detalla la aportación que tienen en las diferencias las características productivas (parte explicada) y aquellas que se deben a la remuneración de dichas características (parte no explicada). Asimismo, las gráficas 6.B, 7.B, 8.B, y 9.B muestran la descomposición FLF, la cual permite, además, analizar la contribución individual de cada una de las variables explicativas

contempladas en el modelo, las cuales han sido agrupadas en personales y laborales. Un valor positivo de los coeficientes indica que las variables explicativas generan un aumento en la brecha salarial y un valor negativo que la reduce.

La gráfica 6.A muestra la descomposición salarial por sectores público y privado para la muestra de mujeres. Los resultados indican que el diferencial es negativo, lo que significa que los salarios estimados son superiores en el mercado de trabajo público, mostrando, además, una tendencia creciente hasta el percentil 75; por lo que las mujeres en toda la distribución de salarios se encuentran mejor remuneradas en el sector público, sin embargo, en el grupo de las que más ganan (-0.634 logaritmo del salario) se reduce la diferencia. Al descomponer el diferencial salarial se encontró que estas se deben, fundamentalmente, a las dotaciones de características productivas, con tendencia creciente, al analizar la parte que no se explica por dichos atributos productivos se observa que esta muestra una tendencia creciente hasta el percentil 50, para después volverse positiva y explicar una parte muy pequeña de la desigualdad.

Aunque solo una parte de las diferencias se debe a características observables, en la gráfica 6.B se hace una descomposición de la parte explicada por variables personales y laborales, los resultados indican que las características laborales, más que las personales aumentan la brecha salarial en toda la distribución de salarios, con tendencia creciente a partir del percentil 75. Por tanto, los resultados revelan que la diferencia se reduce en el grupo de las mujeres que tienen mayores salarios, lo que puede deberse a que, en el mercado laboral privado, existe un esquema de mayor productividad y competitividad que pueden estar demandando mujeres con altos niveles educativos, con un esquema de remuneración más atractivos.

Gráfica 6. Descomposición salarial por sectores público y privado de mujeres, 2017

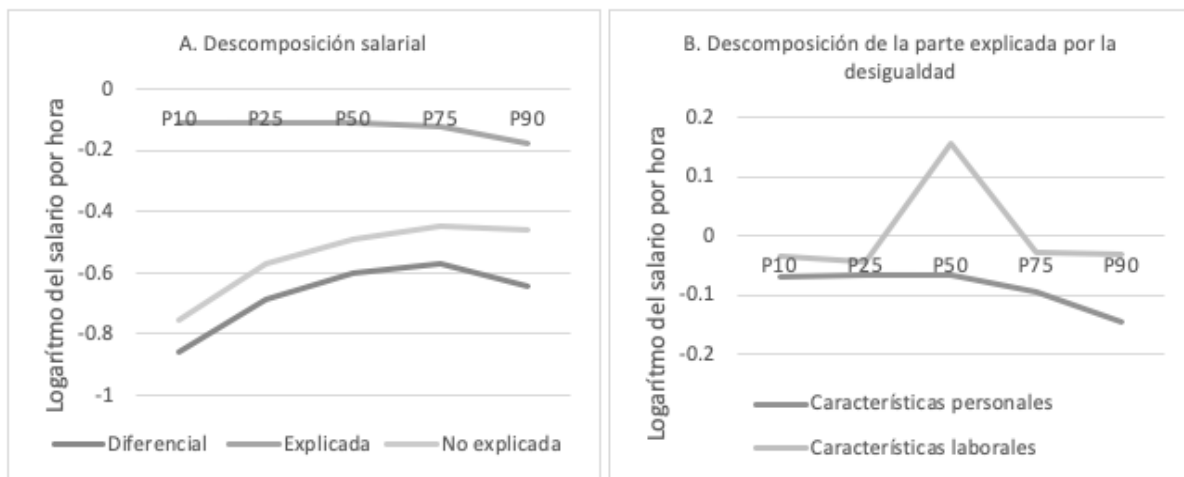


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, 2017.

La gráfica 7.A muestra la diferencia salarial entre mujeres ubicadas en el sector privado formal e informal. Los resultados indican que la brecha es negativa, dado que los salarios estimados son mayores en el sector formal y mostrando una diferencia más grande en la parte baja (-0.863) alta (-0.642) de la distribución. De igual manera, al descomponer el diferencial salarial se observa que la brecha se debe, fundamentalmente, al componente no explicado, aunque con tendencia decreciente hasta el percentil 75; lo que implica que, conforme se avanza en los deciles de salario, la parte explicada toma importancia, excepto en el grupo de salarios altos. Con lo anterior, se deduce que las diferencias son mayores en el grupo de mujeres que tienen salarios por hora bajos y altos, y dichas diferencias se deben a la parte no explicada por las características productivas.

En la gráfica 7.B se observa el análisis de la determinación del diferencial salarial, los resultados indican que las características laborales son las variables que reducen la desigualdad, siendo mayor en la parte media de la distribución al mostrar signo positivo. A diferencia de las características personales que aportan al aumento de la desigualdad, principalmente en la parte alta de la distribución. Lo anterior es un reflejo de la importancia que tienen las variables como la ocupación desempeñada en el mercado de trabajo, la jornada laboral, la experiencia, etc.

Gráfica 7. Descomposición salarial en el sector privado formal e informal de mujeres, 2017



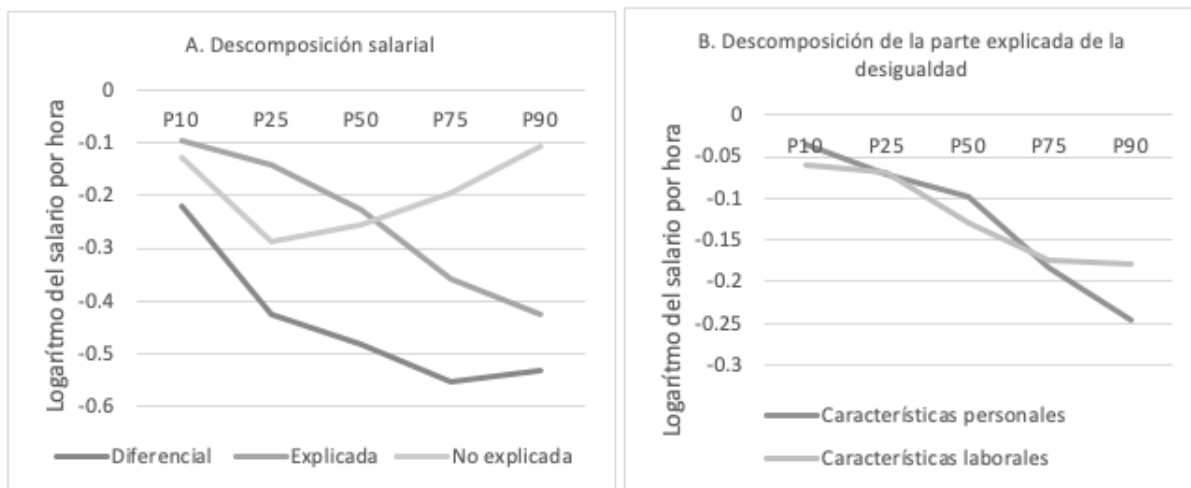
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

La gráfica 8.A ofrece la descomposición salarial de hombres ubicados en el sector público y privado. Los resultados indican que el diferencial salarial es negativo, lo que implica que

los salarios estimados son superiores para los trabajadores en el sector público y muestran una tendencia creciente a lo largo de la distribución, con una ligera reducción en el percentil 90. Al descomponer el diferencial salarial se observa que la brecha salarial se debe principalmente a las dotaciones de características productivas, que supone más del -0.5 puntos logarítmicos, con tendencia creciente en la cola derecha de la distribución, por su parte, el componente de rendimientos muestra una parte menor de la brecha, con una tendencia decreciente después del percentil 25.

En la gráfica 8.B se hace una descomposición de la parte explicada, donde se encuentra que las características personales y laborales son negativas con tendencia creciente; aunque existe una ligera diferencia a favor de las características personales, las cuales tienden a reducir ligeramente la diferencia en el percentil 10 y 50. Esto indica que los hombres del sector público se encuentran mejor remunerados y experimentan una mayor valoración de sus características productivas, en relación a los trabajadores en el sector privado, no obstante, también se observa que existe una reducción de la brecha en el grupo de salarios altos a favor de los trabajadores en el sector privado formal.

Gráfica 8. Descomposición salarial por sectores público y privado de hombres, 2017

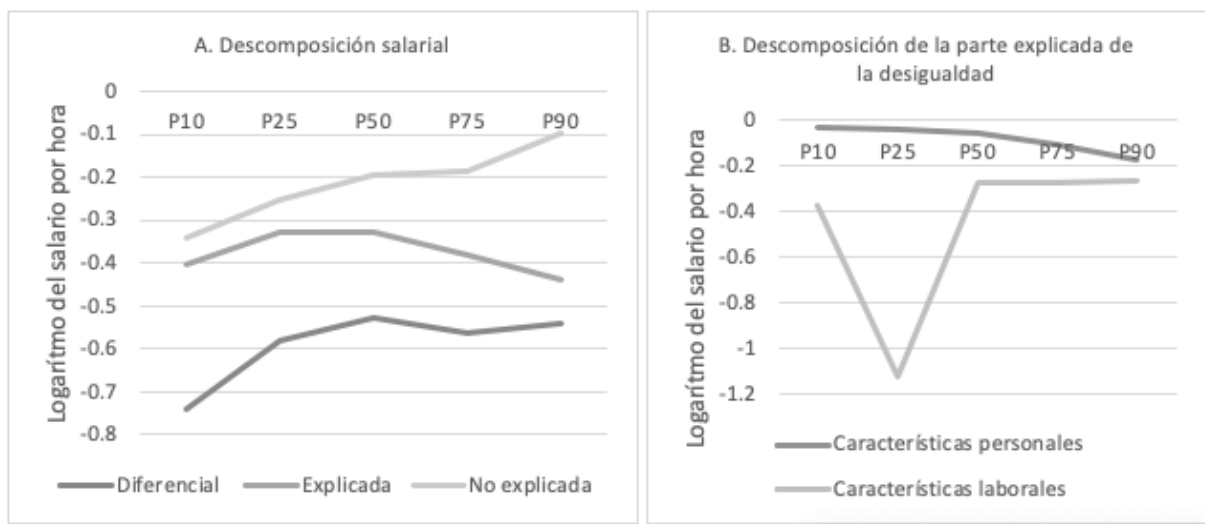


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

En la gráfica 9.A, el diferencial salarial de los varones entre el sector privado formal e informal es negativo, lo que significa que los salarios por hora son superiores en el ámbito formal, mostrando una tendencia decreciente a lo largo de la distribución, excepto en el percentil 75, donde se observa un ligero aumento. Al descomponer el diferencial salarial se encuentra que este se debe fundamentalmente a la parte explicada por las características productivas, mostrando una tendencia creciente a lo largo de la distribución, ya que aumenta en la cola derecha de la distribución. Por su parte, el componente de rendimientos decrece, lo que muestra que para los trabajadores ubicados en la cola derecha de la distribución existe una mayor proporción de la diferencia que se debe a las características productivas.

En la gráfica 9.B se muestra la determinación de las características explicadas del diferencial salarial, en este análisis se encontró que son las características personales las que contribuyen a disminuir la desigualdad, contrario a lo que sucede con las laborales, que aumenta la brecha; con lo anterior se deduce que variables como ocupación, experiencia y jornada laboral, pueden estar acentuando la diferencia entre los trabajadores varones del sector formal e informal.

Gráfica 9. Descomposición salarial en el sector privado formal e informal de hombres, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

En resumen, la descomposición salarial por sectores para el colectivo de hombres y para el de mujeres muestra que trabajar en el sector público supone importantes ventajas salariales, sobre todo para los trabajadores que se encuentran en la cola izquierda de la distribución, es

decir, los que tienen un salario menor y cuentan con bajo nivel educativo. Así, para las mujeres peor posicionadas en la distribución salarial, el atractivo de trabajar en el sector público se traduce en la obtención de un salario superior al que tendrían, dadas sus características productivas, en el sector privado, ya que la mayor parte de la brecha no se explica por los atributos de capital humano.

Estos resultados coinciden por los encontrados por Gregory y Borland (1999), Hartong y Oosterberck (1993), Zweimüller y Winter-Ebmer (1994), Bender y Elliott (1999), Dutmann y Van Soest (1998), Navarro y Lassibille (1998), Albert y Moreno (1998), Albert, Jimeno y Moreno (1999), Ulibarri (2003), Lucifora y Meurs (2006), García-Pérez y Jimeno (2007) Cai y Liu (2011), Chaterjji et. al (2011), Mizala et al. (2011), Hospido y Moral (2016), ya que evidencian que los trabajadores ubicados en el sector público reciben un mayor salario que los que se encuentran en el privado, el cual se explica por el efecto que tienen las prestaciones salariales y la estabilidad en el empleo, así como el nivel educativo de los trabajadores, aunque ninguno de estos autores analiza el mercado laboral informal.

En esta investigación se encuentran resultados relevantes, cuando se analiza el mercado formal e informal en la muestra de mujeres se observa que la brecha disminuye en la parte alta de la distribución, sin embargo, la mayor parte de la brecha se explica por factores inobservables; también se encontró que las características laborales abonan a una disminución de la brecha, resultados que son contrarios a lo que sucede con los hombres, ya que la brecha muestra tendencia creciente hasta el percentil 90, es decir, en la cola izquierda de la distribución. La mayor parte de las diferencias obedecen a los factores observables, de ellos las características personales juegan un papel importante en la disminución del diferencial salarial para ambos sexos. En el sector informal las personas no cuentan con prestaciones ni un salario fijo, según la gráfica 1, más de 60% de la muestra de mujeres y hombres se encuentran laborando en la informalidad, lo que los deja en una situación de inestabilidad laboral y vulnerabilidad económica. Estos resultados coinciden con los de Ruesga, Da Silva y Monsueto (2014), Alejo y Parada (2017) y Rodríguez, Castro y Mendoza (2019), quienes encuentran que los trabajadores ubicados en el sector formal reciben mejores remuneraciones y la brecha de salarios se encuentra a favor de ellos.

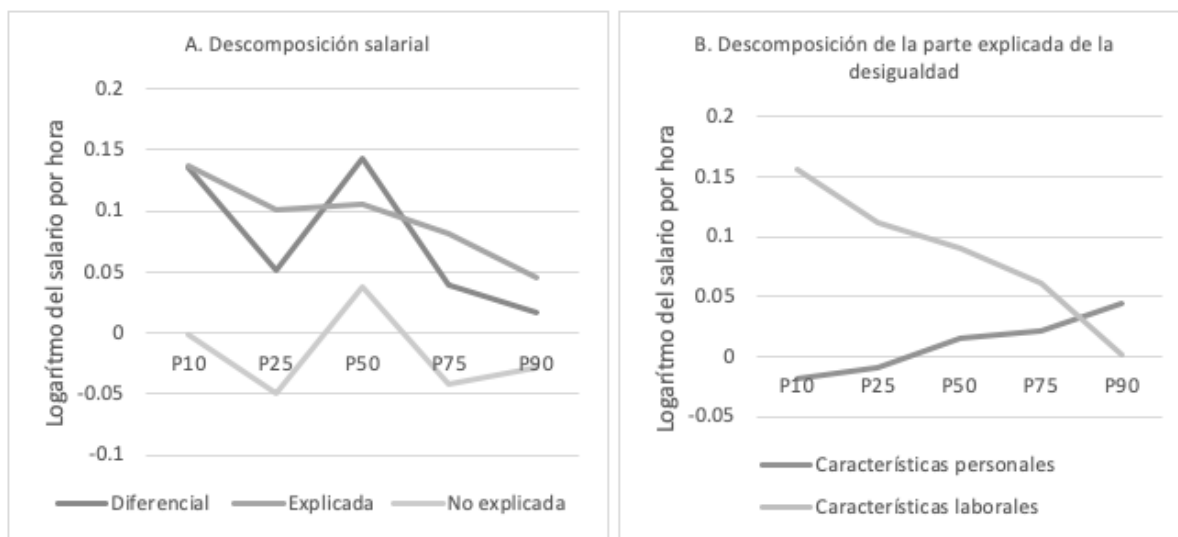
7. DESCOMPOSICIÓN DEL DIFERENCIAL SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

En las gráficas 10.A, 11.A y 12.A, se presentan los resultados del análisis del diferencial salarial por razón de género en los sectores público, privado formal e informal. En estas descomposiciones la categoría de referencia son las mujeres, de modo que el valor positivo indica un diferencial salarial favorable para ellas. De igual manera, en las gráficas 10.B, 11.B y 12.B se presenta la descomposición de la parte explicada por la desigualdad, la cual se divide en características personales y laborales.

En la gráfica 10.A se observa que en el sector público la diferencia se encuentra a favor de las mujeres en toda la distribución, aunque con tendencia decreciente del percentil 25 al 50. Cuando se realizó la descomposición del diferencial salarial, se encontró que las dotaciones de características productivas de las mujeres son mejores que las de los hombres, ya que la diferencia que se explica por los atributos productivos es mayor que la desigualdad salarial; aunque existe una parte de la brecha, que no se explica por las características de capital humano, que reduce la diferencia, principalmente a partir del percentil 50. Por lo tanto, los resultados muestran que, en este sector, las mujeres deberán ganar más, dado que la parte explicada por los atributos es mayor que la desigualdad, no obstante, existe una parte que no se explica por las características que disminuyen la diferencia a favor de los hombres en el grupo de salarios altos.

En la gráfica 10.B se realiza la descomposición de la parte explicada por las características productivas, en variables personales y laborales, los resultados indican que las variables personales muestran signo positivo, pero con tendencia decreciente, contrario a lo que sucede con las características laborales, ya que en la parte baja de la distribución muestra signo negativo para volverse positivo en la cola izquierda de la distribución. Lo que señala que las características laborales, más que las personales, abonan a reducir la desigualdad en el grupo de mujeres que tienen ingresos bajos, sin embargo, la tendencia se invierte en la parte alta de la distribución, donde se espera que se encuentren las mujeres con mayor nivel educativo.

Cuadro 10. Descomposición salarial por razón de género en el sector público, 2017

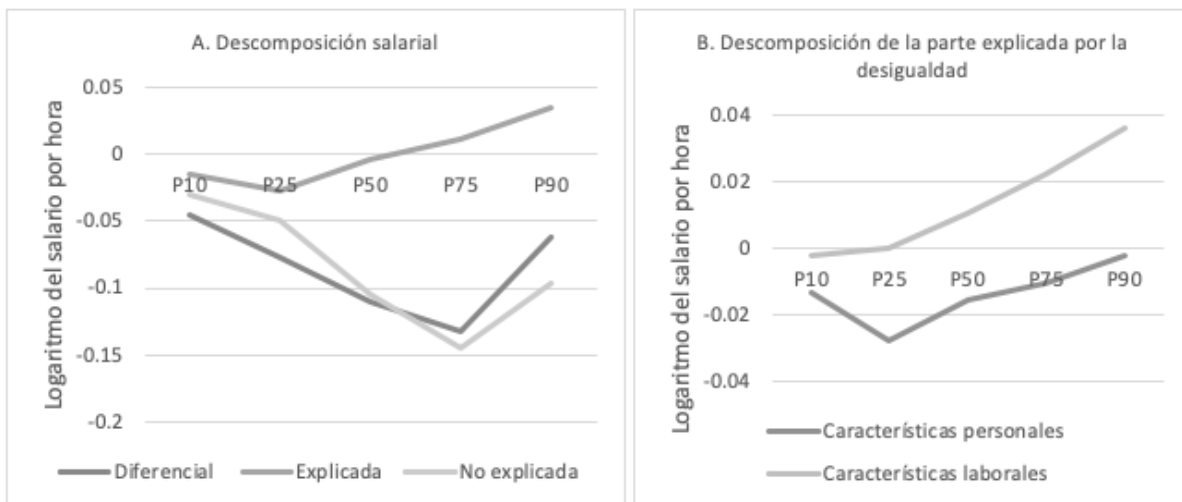


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

La gráfica 11.A contiene los resultados del cálculo de la diferencia y la descomposición salarial por género en el sector privado formal, donde se muestra que la diferencia favorece a los hombres en todos los percentiles de salario con tendencia decreciente hasta el 75. Al descomponer el diferencial de salarios se encontró que la parte que no se debe a los atributos productivos explica una mayor proporción de la desigualdad, siendo mayor en la parte alta de la distribución. También se observa que, en la cola derecha de la distribución, la desigualdad se deja de explicar por los atributos productivos, lo que trae como consecuencia que la parte no explicada aumente la desigualdad salarial. Al parecer, los resultados indican que dentro del grupo de los que más ganan la mayor parte de la diferencia no se explica por los atributos productivos, y es en este grupo donde se concentran las mujeres que tienen un mayor nivel educativo y también experimentan una mayor desigualdad.

Referente a la descomposición de la parte explicada por la desigualdad, en la gráfica 11.B se observa claramente que las variables laborales tienen signo positivo con tendencia creciente, lo que significa que contribuye a disminuir la desigualdad, principalmente en la cola derecha de la distribución, por su parte, las características personales muestran signo negativo, aunque después del percentil 75 se vuelve positivo. Con base en lo anterior, se deduce que son las características laborales más que las personales las que están contribuyendo a disminuir la desigualdad, principalmente en el grupo de salarios altos y con mayor nivel educativo.

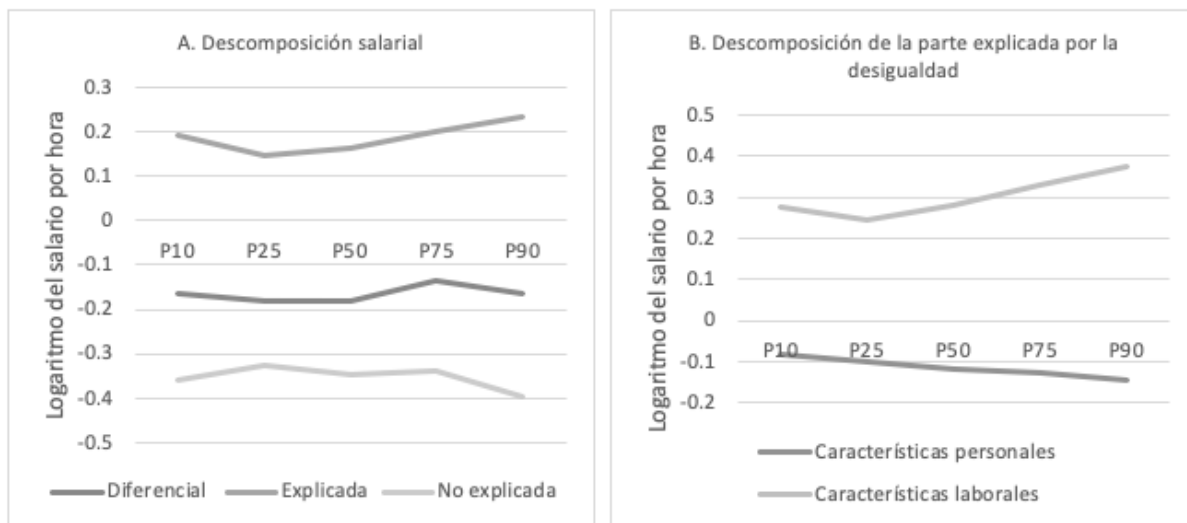
Gráfica 11. Descomposición salarial por razón de género en el sector privado-formal, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

La gráfica 12.A muestra el diferencial y la descomposición salarial por género en el sector privado-informal, los resultados indican que la diferencia es negativa, por lo que esta no favorece a las mujeres, no obstante, cuando se analiza la tendencia de la desigualdad se revela cierta estabilidad a lo largo de la distribución con una leve disminución en el percentil 50 al 75. Al descomponer la desigualdad en toda la distribución de salarios, se observa que la mayor parte de ella, no se explica por los atributos productivos, principalmente en la cola izquierda y derecha de la distribución, donde se ubican las mujeres de bajos y altos salarios. Por otro lado, la parte explicada por las características productivas muestra signo positivo, principalmente en el percentil 25, lo que expresa que, según los atributos del capital humano, las mujeres deberían de obtener una mayor retribución por su trabajo, no obstante, la mayor parte de la brecha no se explica por los atributos, por lo que se deduce que las mujeres ganan menos a pesar de que tienen mejores dotaciones de capital humano respecto a los hombres. Cuando se hace el análisis de la descomposición de la parte explicada por las características personales y laborales, en la gráfica 12.B se encuentra que los factores laborales tienden a disminuir la desigualdad, contrario al efecto que tienen las características personales, que cuentan con signo negativo en toda la distribución, con tendencia creciente. Lo anterior indica, que los atributos personales, como la educación, edad, condición civil y número de hijos, contribuyen a reducir la desigualdad, principalmente en el grupo de salarios altos.

Gráfica 12. Descomposición salarial por razón de género en el sector privado-informal, 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

Los resultados de las diferencias salariales por género en distintos sectores revelan que, en el ámbito público, la desigualdad se encuentra a favor de las mujeres, aunque decrece del percentil 75 al 90. No obstante, en el sector privado-formal la desigualdad no las favorece y tiende a

umentar del percentil 75 y 90, lo mismo sucede en el sector informal, aunque esta se mantiene relativamente estable y aumenta únicamente del percentil 50 al 75. Lo anterior implica que en el sector público los salarios tienden a converger dentro de los que más ganan, contrario a lo que sucede en el sector privado formal e informal, donde las diferencias se hacen más grandes a medida que se avanza en el nivel de ingreso.

Al descomponer la brecha, encontramos que el poder explicativo de las dotaciones de capital humano en el sector público aumenta a lo largo de la distribución, dado que en la cola derecha las diferentes características personales llegan a estar por encima del diferencial salarial, sin embargo, no sucede lo mismo en el sector privado formal e informal, ya que al movernos a lo largo de la distribución, principalmente en el extremo derecho, la brecha salarial explicada por las características productivas se va reduciendo a favor de la parte no explicada (o debida a diferencias en los rendimientos), siendo mayor en el sector informal.

Las características personales y laborales juegan un papel fundamental para explicar las diferencias, aunque varía por sector, no obstante, en todos las mujeres cuentan con más años de escolaridad que los hombres, al considerar conjuntamente las características personales se observa que estas son mejores para las mujeres en el sector público, mientras que en el sector privado formal e informal los hombres tienen mejores dotaciones laborales debido al papel que juega la experiencia, el trabajo de tiempo completo y la ocupación laboral.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Ugidos (1997), Melly (2005a), Lucifora y Meurs (2006), Baron y Cobb-Clark (2010), Chatterji, Munford y Smith (2011), al evidenciar que los salarios en el sector público son mayores para las mujeres y, aunque decrecen a lo largo de la distribución, con una menor diferencia que su contraparte en el sector privado. Comparando la evidencia que se tiene para México, los resultados de este estudio se encuentran en línea con los de Pagan, Valero y Tijerina (2002), Gong y Soest (2002), Panizza y Qiang (2005); Patrinos, Ridao-Cano y Sakellariou (2009), Popli (2013) y Rodríguez, Ramos y Castro (2017), ya que ellos también encuentran una mayor diferencia en el mercado laboral privado formal e informal, respecto a su contraparte, el sector público, así como un aumento de la parte no explicada por los rendimientos en el ámbito informal.

8. CONCLUSIONES

La evidencia internacional, revela que en el sector público se perciben mejores salarios. El caso de México, no es la excepción, sin embargo, la mayor parte de los empleos no se encuentran en este sector, ya que solo alcanza el 8.24 por ciento del total nacional y es aquí donde se concentra el menor número de mujeres ocupadas con 11 por ciento (ENOE 2017). Dadas las diferencias salariales observadas entre sectores, en los últimos años han aparecido numerosos trabajos que analizan la desigualdad salarial en los ámbitos público y privado, aunque para México, existe poca evidencia que aborde este problema de investigación y aun menos que desagregen el análisis del sector privado en formal e informal, es por ello la necesidad de hacer una investigación más

profunda, debido al peso que tiene el sector informal en el empleo total y el aumento de la participación de las mujeres en dicho mercado de trabajo (60 por ciento).

En este sentido, con el presente estudio se pretende contribuir a la literatura sobre el tema, a través del análisis de las diferencias salariales en el mercado de trabajo público, privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores; es decir, si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos en un sector y otro al realizar el análisis para las muestras de mujeres y hombres separadamente y entre los géneros, a lo largo de la distribución salarial.

Partiendo de los datos de la ENOE 2017, observamos que en el sector público las mujeres perciben mayores salarios que si se ubicaran en el sector privado formal e informal, aunque en el último es donde ellas experimentan salarios más bajos. No obstante, cuando se analizan las diferencias por género a lo largo de la distribución salarial, estas varían notablemente, dependiendo del sector donde se ocupen, mostrando una tendencia creciente en la cola derecha y decreciente en la cola izquierda de la distribución en el sector privado formal e informal, donde los hombres perciben salarios más altos que las mujeres, lo que refleja la posible existencia de techo de cristal. Estos resultados van en línea por lo apuntado por Ion y Durán (2011) y Valdivia y Pedrero (2011), quienes mencionan que la elección ocupacional de las mujeres puede ser causante de las diferencias salariales por género, en este caso, las mujeres suelen elegir el mercado laboral público y privado-informal por considerarlos más conciliadores con su vida familiar.

Al descomponer los diferenciales salariales a partir de la metodología FLE, primero para la muestra de mujeres y hombres de manera separada, se encontró que en el sector público la mayor parte de las diferencias se explica por las características productivas, aunque no sucede lo mismo en el sector formal e informal, dado que la desigualdad se debe, fundamentalmente, a la parte no explicada, este diferencial es mayor en el extremo de la cola izquierda y derecha de la distribución. Al considerar conjuntamente las características personales, se observa que estas son mejores para las mujeres, en el sector público, mientras que, en el sector privado formal e informal, los hombres tienen mejores dotaciones laborales debido al papel que juega la experiencia, el trabajo de tiempo completo y la ocupación en el trabajo.

En el segundo análisis se realiza la descomposición de las diferencias salariales por género en cada uno de los sectores, aquí se observó que la desigualdad salarial por género, su magnitud y dirección son heterogéneas: i) en el sector público existe un esquema de remuneración relativa más acorde a los principios de dotaciones de capital humano; ii) la brecha salarial se encuentra a favor de las mujeres en el sector público y esta se explica en mayor medida por las características productivas; iii) La brecha es más amplia, así como las diferencias no explicadas en el sector privado-informal, donde los salarios son más bajos y existe una mayor presencia de mujeres, muchas de ellas jefas de hogar y aportantes únicas o principales de recursos económicos del hogar; iv) Las diferencias varían a lo largo de la distribución de salarios, se encuentra que ésta se concentra en la parte media de la distribución, excepto para el sector público, donde los que más ganan muestran una mayor convergencia en salarios.

Por tanto, se prueba la hipótesis planteada ya que los resultados indican un mercado de trabajo público favorable a las mujeres y un privado formal e informal que les es desfavorable, con un diferencial mayor en la parte baja y alta de la distribución de salarios que se explica, principalmente, por las características de capital humano.

No obstante, y pese a la reducción de la brecha, no se puede soslayar que la principal fuente de inequidad por género corresponde a la parte no explicada por las características de capital humano. Ya que la preocupación de las mujeres por invertir en su educación y conseguir su incorporación plena a la vida pública y al empleo remunerado, se encuentra llena de obstáculos. En este caso, las políticas estimuladoras a favor de la igualdad de trato y de oportunidades habrán de reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas las instituciones, de manera que es conveniente modificar las estigmatizaciones presentes en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres, en función de reconocer la divergencia en capacidades, pero convergencia en sus salarios.

REFERENCIAS

- Aguiar, M.E. y H. Gutiérrez. 2017. "Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México", *Noesis Revista de Ciencias Sociales*, 26(51): 2-19.
- Albert, C., J.F. Jimeno y G. Moreno. 1999. "Pay determination in the Spanish public sector", en R. Elliot, C. Lucifora y D. Card (comps.), *Public Sector Pay Determination in the European Union*, Palgrave Macmillan, Londres, pp. 191-239
- Albert, C. y Moreno, G. 1998. "Diferencias salariales entre el sector público y privado español. Un modelo de switching", *Estadística Española*, 40(143): 167-193.
- Alejo, J. y C. Parada. 2017. "Desigualdad e informalidad en América latina: el caso de Brasil", *Revista Desarrollo y Sociedad*, 78: 143-199.
- Baron, J.D. y D.A. Cobb-Clark. 2010. "Occupational segregation and the gender wage gap in private and public sector employment: a distributional analysis", *Economic Record*, 86 (273): 227-246.
- Bender, K. y R. Elliot. 1999. "Relative earnings in the UK public sector. The impact of pay reform on pay structure", en R. Elliot, C. Lucifora y D. Card (comps.), *Public Sector Pay Determination in the European Union*, Palgrave Macmillan, Londres, 285-339.
- Blinder, A. 1973. "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.
- Cai, L. y A.Y.C. Liu. 2011. "Public-private sector wage gap Australia: Variation along the distribu-

- tion”, *British Journal of industrial relations*, 49(2): 362-390.
- Chaterji, M., K. Mumford y P.N. Smith. 2011. “The public private sector gender wage differential in Britain: Evidence from matched employee workplace data”, *Applied Economic*, 43(26): 3819-3833.
- Dustmann, C. y C. Van Soest. 1998. “Public and private sector wages of male workers in Germany”. *European Economic Review*, 42:1417–1441.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. 2015. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Aguascalientes. Disponible en línea en: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>
- Fields. G. 1975. “Rural-urban migration, urban unemployment and underemployment, and job search activity in LDCs”, *Journal of Development Economic*, 2: 165-187.
- Firpo, S., N. Fortin y T. Lemieux. 2009. Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3): 953-973. <http://www.jstor.org/stable/40263848>
- Fortin, N., T. Lemieux y S. Firpo. 2011. “Decomposition methods in Economics”, en O. Ashenfelter y D. Card (comps.), *Handbook of Labour Economics*, 4 (1), Amsterdam: North-Holland, pp. 1-102.
- Fuentes, J., A. Palma y R. Montero. 2005. Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global, *Estudios de Economía*. 32(2): 133-157.
- García de Fanelli, A. 1989. Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la discriminación ocupacional y salarial por género, *Desarrollo Económico*. Instituto de Desarrollo Económico y Social, 29(114): 239-264.
- García-Pérez J.I. y F.J. Jimeno. 2007. “Public sector wage gaps in Spanish regions”, *Manchester School*, 75(4): 501-531.
- Gasparini, L. 2006. “La distribución del ingreso: un breve resumen de tres décadas”, *Económica (La Plata)*, 52(1-2): 53-76.
- Gasparini, L., y N. Lustig. 2011, “The Rise and Fall of Income Inequality in Latin America”, documento de trabajo del ECINEQ núm. 1110, ECINEQ, Verona.
- Gregory, R.G. y J. Borland. 1999. “Recent developments in public sector labor markets”, en Orsley C. Ashenfelter y David Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam: North-Holland.
- Gong, X. y A. van Soest. 2002. “Wage differentials and mobility in the urban labour market: A panel data analysis for Mexico”, *Labour Economics*, 9(4): 513-529.

- Hartong J y H. Oosterberck. 1993. "Public and private sector wage in the Netherlands", *European Economic Review*, 37(1): 97-114.
- Hospido, L y E. Moral. 2016. "Public sector wage premium in Spain: Evidence from longitudinal administrative data", *Labour Economics*, 42: 101-122.
- Ion, G. y M. Duran. 2011. Strengthening women research careers: successful experiences in the Catalan universities. Comunicación presentada a BERA Annual Meeting, Londres, 6-8 septiembre de <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/204853.pdf>. Consulta: 13/12/2011.
- Juhn, C., K. Murphy y B. Pierce. 1991. "Accounting for the slowdown in black-white convergence", en M. Osters (comp.), *Workers and Their Wages*, American Enterprise Institute Press.
- Koenker, R. y G. Bassett. 1978. "Regression quantiles", *Econometrica*, 46(1): 33-50.
- Lassibille, G. 1998. "Wage Gaps between the Public and Private Sectors in Spain", *Economics of Education Review*, 17 (1), pp. 83-92.
- Lucifora, C. y D. Meurs. 2006. "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy", *Review of Income and Wealth*, 52(1): 43-59.
- Marshall, A. 2002, Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios, *Desarrollo económico*. 42(166): 211- 230.
- Martínez. J. 2005. "El sector informal en México", *El Cotidiano*, 130 (marzo-abril): 31-55.
- Melly, B. 2005a. "Decomposition of Differences in Distribution Using Quantile Regression", *Labour Economics*, 12(4): 577-590.
- Melly, B. 2005b. "Public-Private Sector Wage Differentials in Germany: Evidence from Quantile Regression", *Empirical Economics*, 30(2): 505-520.
- Mizala, A., P. Romaguera y S. Gallegos. 2011. "Public-private wage gap in Latin America (1992-2007): A matching approach", *Labor Economics*, 18 (S1): 115-131.
- Navarro, L. y G. Lassibille. 1998. "Change in the returns to education in Spain 1980-1991", *Education Economics Review*, 23(1): 199-221
- Oaxaca, R. 1973. "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Pagan, J.A., J. Valero y J. Tijerina. 2002. "Employment shifts, economic reform and the changes in public/private sector wages in México: 1987-1997", *Empirical Economics*, 27(3): 447-460.