



**UNIVERSIDAD  
TORCUATO DI TELLA**

**UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA**  
**MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA**

**¿Cómo se valoran los factores de la personalidad  
en el mercado laboral según el género?**

Alumno: María Friedrich

Tutor: Hernán Ruffo

Fecha: 31 de mayo de 2019



## ***¿Cómo se valoran los factores de la personalidad***

### ***en el mercado laboral según el género?***

#### ***Resumen***

---

*El foco de este trabajo está puesto en intentar explicar cómo afectan los aspectos socioemocionales a la brecha salarial por género. Para eso se realizó una revisión de la literatura y se analizaron investigaciones realizadas desde 2006 en diferentes países como Australia, Bangladesh, Estados Unidos, Holanda, Perú y Reino Unido. Los resultados indican que existen diferencias entre los hombres y las mujeres respecto de las dotaciones de los cinco rasgos de la personalidad y que éstos a su vez son valorados de forma distinta en el mercado laboral. Asimismo, a través de las descomposiciones de las brechas en características y coeficientes (premios/penalidades), vemos que éstos últimos explican más ampliamente las diferencias que ocurren en el mercado laboral. Respecto a las dimensiones en particular, varios estudios concluyen que la apertura se valora positivamente para ambos sexos, mientras que la inestabilidad emocional es castigada. Respecto a la amabilidad, generalmente es castigada para los hombres, y valorada en las mujeres, debido tal vez a los estereotipos sociales esperados. La responsabilidad y la extroversión presentan resultados aún más mixtos que los demás rasgos o aún con diferencias menos significativas. Quedaría por estudiar de manera más amplia, la valoración de los rasgos de la personalidad, teniendo en cuenta los cambios que están ocurriendo actualmente respecto del empoderamiento de la mujer y los cambios sociales respecto a la identidad de género que requieren un enfoque más adecuado que el binario utilizado hasta el momento.*

Palabras Clave: brecha salarial por género, Big Five, personalidad, socioemocional

## **Contenido**

INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEÓRICO	8
MÉTODOS	8
RESULTADOS	9
CONCLUSIONES	12
REFERENCIAS	12
APÉNDICE I.	14

## INTRODUCCIÓN

La equidad salarial de género implica igual remuneración a igualdad de actividad laboral, pero en casi todos los países de nuestra región, y a semejanza de lo que ocurre en el resto del mundo, el salario horario de las mujeres es en promedio inferior al de los hombres, CAF (2019).

Existen distintas razones que explican esta diferencia de los salarios entre hombres y mujeres. El hecho de que las actividades económicas difieran entre géneros, tradicionalmente fue atribuido a las ventajas de una división sexual del trabajo<sup>1</sup>, argumentando que, ya que las mujeres presentan una ventaja sobre los hombres cuando son jóvenes para el cuidado de los niños, es beneficioso que éstas se concentren en los trabajos del hogar (no remunerados) mientras los hombres ocupan empleos remunerados, fuera de sus hogares. Pero, en las últimas décadas, se han dado grandes cambios en la tecnología, las decisiones sobre la fertilidad, las oportunidades de mercado y las normas sociales. Motivo por el cual, ahora, las mujeres tienen más libertad y más tiempo disponible para educarse, emplearse y, más generalmente, para desarrollar sus profesiones. Con todo, los ingresos por los trabajos en el hogar y en el mercado son menores para ellas respecto de los hombres con calificaciones económicas similares. Como resultado de estos cambios y, a su vez, influenciado por los cuestionamientos de economistas feministas sobre algunas suposiciones basadas en el hombre en el campo de la economía, también se ha transformado el enfoque y la literatura sobre género y su rol en la economía.

Cuando los resultados económicos son diferentes entre hombres y mujeres, no todo puede ser debido a las diferencias en las restricciones que enfrentan, en las habilidades que poseen o en la discriminación que pueden encontrar. Es probable que, en circunstancias similares, el comportamiento económico de las mujeres sea diferente del de los hombres. Por ejemplo, en el contexto de las negociaciones, Babcock, L. y Laschever, S. (2013) han documentado el hecho de que las mujeres, a diferencia de los hombres, frecuentemente no negocian su primer salario. Así dan sus primeros pasos en el mercado laboral con un salario inicial más bajo que es muy difícil de compensar en el tiempo, incluso si los salarios se incrementaran posteriormente a la misma tasa, Eswaran, M. (2014).

Una gran parte de la brecha salarial de género en promedio se debe al hecho de que, en todo el mundo, los altos cargos ejecutivos están ocupados principalmente por hombres; realmente pocas mujeres encuentran su camino a la cima. En el Gráfico 1 es posible observar la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa en las tres docenas de países ricos del mundo, que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). El promedio para los países miembros de esta Organización es de 20%. A pesar de que sigue siendo bajo, ha aumentado desde las mediciones anteriores: en 2010 era de 12,21% mientras que en 2013 ya había alcanzado un 16,77%.

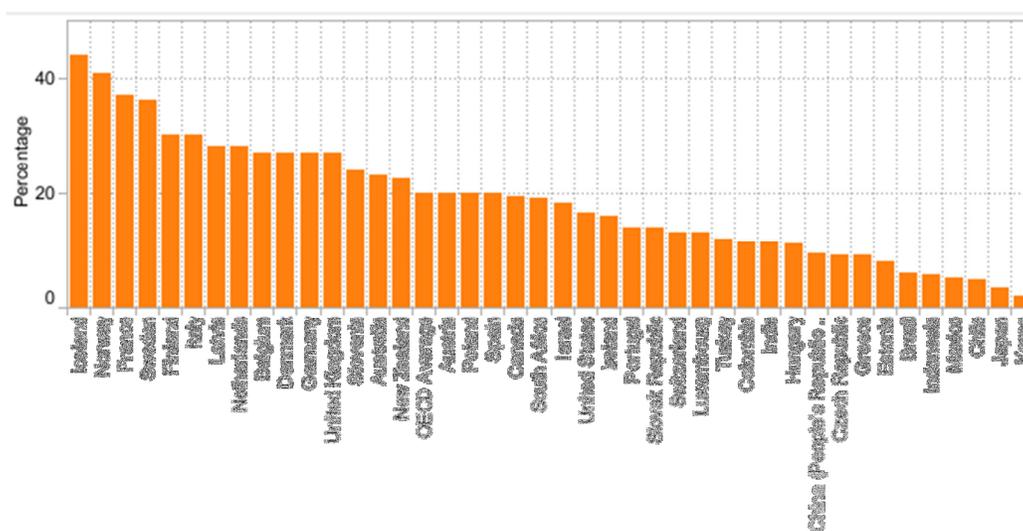
---

<sup>1</sup> Como se mencionan que, como ocurre generalmente en la literatura económica, aquí también se usan indistintamente los términos *sexo* y *género*, aún cuando se refieren a distintas cosas, y los contenidos de este trabajo aplican más específicamente para género.

El primer puesto lo ocupa Islandia, con un 44% de mujeres al mando de las grandes empresas. Éste país nórdico, ha sancionado recientemente una ley, para intentar cerrar la brecha salarial por género, que obliga a las empresas con más de 25 trabajadores a pagar el mismo salario a hombres y mujeres que ocupan puestos con iguales tareas y responsabilidades. Por su parte, Noruega ocupa el segundo puesto gracias a su legislación, que exige una proporción mínima de mujeres en las juntas directivas que es muy alta para los estándares de la OCDE.

Según el último Informe Global sobre la Brecha de Género 2018, producido por el Foro Económico Mundial, que presenta una imagen clara del estado de los derechos de las mujeres en términos de política, economía y educación, destaca que, si bien se registraron mejoras en el tratamiento de problemas como la brecha salarial y la representación política en 88 de los 149 países encuestados, también estima que la brecha global de género tardará más de 200 años en cerrarse.

Gráfico 1. Proporción de mujeres que ocupan cargos en los consejos de administración de las empresas más grandes que cotizan en bolsa, por país, 2016.



Fuente: OCDE (2019)<sup>2</sup>.

Se espera que las posiciones en la cima sean determinadas por la competencia a lo largo del potencial de los candidatos basado en su performance anterior. Entonces, ¿por qué las mujeres sólo ocupan las posiciones ejecutivas más altas dentro de las corporaciones en una pequeña proporción? ¿Existe un “techo de cristal” que impide a las mujeres llegar a la cima? Este efecto se da en la parte más alta de la distribución de los ingresos, donde mujeres con muy buenos salarios encuentran difícil penetrar en los niveles más altos de sus profesiones, obteniendo recompensas significativamente más bajas que sus colegas masculinos y experimentando una brecha salarial más grande que las mujeres en las distribuciones salariales medias. Por el contrario, en la parte inferior de la distribución del ingreso se da otro

<sup>2</sup> <http://www.oecd.org/gender/data/female-share-of-seats-on-boards-of-largest-publicly-listed-companies.htm>

efecto, llamado “piso pegajoso”, una brecha salarial más grande para los de bajos salarios puede indicar que las mujeres se “atoran” en los empleos que ofrecen una remuneración baja en relación con sus colegas masculinos, más que las mujeres con salarios más cercanos a la media.

La investigación sobre las comparaciones salariales de género se centra en la cantidad del diferencial salarial observado debido a las diferencias de género en las características (típicamente enfocadas en las variables de capital humano tradicional) y la cantidad debida a los diferentes rendimientos de estas características, la parte no explicada de la brecha salarial de género. Esta parte inexplicable se atribuye a menudo a la discriminación, Nyhus y Pons, (2012). Sin embargo, también puede surgir de la omisión de variables que capturan las diferencias en productividad, las tácticas de negociación de jerarquía o las preferencias hacia las ganancias. Este estudio contribuye a nuestra comprensión de la parte inexplicable de la brecha salarial de género al considerar el efecto de los rasgos de personalidad.

Específicamente, se intenta explicar cómo los aspectos socioemocionales afectan a la brecha salarial de género. Veremos cómo los distintos atributos de la personalidad pueden producir diferencias significativas en los salarios según el género. La tesis se estructura de la siguiente forma: en la sección siguiente se presenta un marco teórico que integra los rasgos de personalidad en la literatura salarial y ofrece una visión general de la literatura relacionada. La sección tres describe el modelo empírico más utilizado en este enfoque. Luego, se presentan los resultados y se abordan sus implicaciones, antes de la sección seis que concluye el presente trabajo.

## MARCO TEÓRICO

La brecha salarial de género se ha investigado intensivamente durante varias décadas, pero aún sigue siendo un área de investigación activa e innovadora. Los economistas tradicionalmente han puesto el enfoque en intentar explicar la brecha mediante características observables de las personas. Entre dichas características es posible mencionar al capital humano, las divisiones del trabajo en el hogar, compensaciones diferenciales de los salarios, discriminación y factores relacionados con la selección dentro de la fuerza laboral, Blau y Kahn (2016).

Christofides y Vrachimis (2010) analiza la brecha salarial de género en la Unión Europea pero sus resultados empíricos muestran que una gran parte de la brecha no se explica por las características de los trabajadores y, en algunos países, hasta se observa que la brecha no explicada es mayor que la brecha total, sugiriendo que los atributos femeninos son superiores a los de los hombres. Por lo tanto, es necesario cambiar el enfoque para intentar explicar la brecha.

Bertrand (2011) incorpora los factores psicológicos y socio-psicológicos como posibles explicaciones para las diferencias de ingresos por género en el mercado laboral y Altonji, Blank (1999) explican que es posible medir la brecha mediante una descomposición obteniendo una porción explicada por las características que una persona posee y otra porción, no explicada, basada en la diferencia de coeficientes y cómo éstos son valorados en el mercado.

Mueller y Plug (2006) introducen en el análisis de la brecha, el rol de las habilidades no-cognitivas a través del modelo de los cinco factores de la estructura de la personalidad. Una personalidad individual típicamente se refiere a la tendencia a exponer un comportamiento que lo o la distinga de alguien más, que en este caso se calcula a través de diferentes dimensiones. Las cinco grandes dimensiones de la personalidad es un concepto del campo de la psicología que propone que la personalidad puede ser categorizada en cinco rasgos, que a su vez se descomponen en factores más específicos.

Los cinco factores de la personalidad se definen a continuación:

- Extroversión, describe la tendencia de una persona a buscar estimulación y novedad. Su objetivo es capturar cualidades como la gregariedad y la asertividad.
- Estabilidad emocional, describe el grado en que un individuo puede denominarse tenso, inseguro, ansioso, deprimido y emocional, en lugar de calmado, seguro de sí mismo y fresco.
- Amabilidad, describe cualidades como la simpatía, la bondad o el afecto. Incorpora la voluntad de ayudar a los demás y de actuar de acuerdo con los intereses de los demás. Se refiere al grado en que un individuo es cooperativo, cálido y agradable versus frío, desagradable y antagónico.

– Responsabilidad/Conciencia, describe el grado en que un individuo es trabajador, organizado y confiable en lugar de perezoso, desorganizado y poco confiable. Mide la tendencia de una persona a seguir las reglas y los horarios y está relacionada con la necesidad de logro.

– Apertura a la experiencia, describe la tendencia de una persona a tomar decisiones independientes y su grado de iniciativa y control. El índice utilizado en este estudio mide el intelecto. Esto enfatiza los aspectos controlados de la inteligencia, como ser perceptivo o reflexivo, así como los aspectos expresivos: ser imaginativo, curioso o de mente amplia.

Cabe mencionar que algunos autores incluyen en sus investigaciones al atributo Locus de Control (LoC), el cual se origina a partir de la teoría del aprendizaje social de Rotter (Rotter, 1966) y refleja la creencia generalizada de un individuo sobre quién controla los eventos importantes en su vida: sí mismo o factores externos como el azar, el destino, el sistema. 'O otros poderosos. Las personas que creen que sus vidas están controladas por sus propias acciones se denominan "internas", mientras que aquellas que creen que sus vidas están controladas por factores externos se denominan "externas".

## MÉTODOS

La descomposición clásica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), posteriormente generalizada por Oaxaca y Ransom (1994) y Neumark (1988), es uno de los modelos más utilizados para estudiar en detalle el rol de las diferencias en características observables sobre las brechas salariales de género. Este procedimiento descompone las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la porción explicada por las diferencias en las dotaciones de capital humano y otros observables, y sus retornos. La parte de las diferencias de media no explicadas a partir de los observables podría ser un signo de la presencia de discriminación en el mercado laboral.

La mayoría de los trabajos analizados en este estudio, utilizan el procedimiento usual para la descomposición diferencial de salarios sugerido por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), aunque hay algunas excepciones como Cobb-Clark y Tan (2010) que utilizan el enfoque propuesto por Brown et. al. (1980) el cual extiende la tradicional descomposición de Oaxaca-Blinder (1973).

Nyhus y Pons, (2012) explican que la diferencia total del logaritmo del promedio de los salarios de hombres y mujeres puede ser descompuesto de la siguiente manera:

$$\underline{\ln W_m} - \underline{\ln W_f} = \underline{X'_m} \hat{\beta}_m - \underline{X'_f} \hat{\beta}_f \quad (1)$$

donde  $\underline{\ln W_m}$  y  $\underline{\ln W_f}$  indican el logaritmo del salario promedio de hombres y mujeres empleados, respectivamente,  $\underline{X'_m}$  y  $\underline{X'_f}$  el promedio de las características (incluyendo rasgos de personalidad) de hombres y mujeres empleados, y  $\hat{\beta}_m$  y  $\hat{\beta}_f$  son los parámetros estimados a partir de las ecuaciones salariales masculinas y femeninas.

Luego adoptan la estructura propuesta por Neumark (1988) en la cual la estructura no discriminatoria es un vector de tasas de retorno obtenidas al estimar las funciones de ganancias basadas en la muestra agrupada de los dos grupos demográficos,  $\hat{\beta}_{pool}$ :

$$\underline{\ln W_m} - \underline{\ln W_f} = (\underline{X_m} - \underline{X_f})' \hat{\beta}_{pool} + \left| \underline{X'_m} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_{pool}) \right| + \underline{X'_f} (\hat{\beta}_{pool} - \hat{\beta}_f) \quad (2)$$

El primer término en el lado derecho de la Ecuación 2 representa el componente explicado de la brecha salarial, atribuido a las diferencias en las características. La parte no explicada es el segundo término (entre corchetes) que puede atribuirse a los rendimientos de estas características. Este componente a menudo se considera un reflejo de la discriminación en el mercado laboral. Sin embargo, esta brecha puede estar relacionada con las diferencias de

género en las variables omitidas, lo que haría que las estimaciones de discriminación sean demasiado altas.

La metodología de Oaxaca-Blinder, si bien es ilustrativa, enfrenta algunos problemas importantes. La principal limitación es que la estimación del grado de discriminación es sesgada, dado que existen presumiblemente factores inobservables como motivación, habilidad, preferencias y otros que forman parte del residuo. Otras limitaciones del enfoque inicial de Oaxaca-Blinder han sido resueltas por distintos investigadores.

## RESULTADOS

La información sobre la dotación de habilidades no cognitivas para hombres y mujeres, de los estudios analizados, se presenta en la Tabla 1. Los resultados muestran que existe una gran variabilidad entre los niveles que presenta cada grupo. Es importante destacar que se han analizado estudios basados en información con muestras diversas (ver Apéndice 1). De todos modos, es posible destacar que las mujeres presentan dos factores de personalidad más marcados, estos son amabilidad e inestabilidad emocional y, en tercer lugar, cabe destacarse, la responsabilidad.

Tabla 1. Habilidades no cognitivas por género (promedios).

Autores	Género	Extroversión	Neuroticismo (estabilidad emocional)	Responsabilidad	Amabilidad	Apertura a experiencias
Mueller y Plug (2006)	Masculino	3,751	3,081	4,875	4,597	3,626
	Femenino	3,857	3,277	4,904	4,887	3,765
Cobb-Clark y Tan (2010)	Masculino	4,24	5,08	5,03	5,15	4,32
	Femenino	4,59	5,21	5,28	5,64	4,22
Nys y Pons (2012)	Masculino	29,86	36,14	35,54	37,51	34,88
	Femenino	30,25	33,83	36,97	40,68	33,85
Nandi y Nicoletti (2014)	Masculino	4,36	3,31	5,3	5,21	4,59
	N/A	--	--	--	--	--
Lavado, Velarde y Yamada (2014)	Masculino	0,082***	0,149***	-0,092***	-0,058**	0,085***
	Femenino	-0,047	-0,072	0,056	0,039	-0,059
Nordman, Sarr y Sharma (2015)	Masculino	2,32	2,73	2,87	2,56	2,59
	Femenino	2,33	2,65	2,83	2,62	2,68
Collischon (2016)	Masculino	14,31	9,88	17,39	15,64	13,56
	Femenino	15,34	11,49	17,8	16,49	14,13
Brenzel y Laible (2016)	Masculino	-0,001	-0,104	-0,046	-0,059	0,009
	Femenino	0,093	0,144	0,175	0,144	0,013
Flinn, Todd y Zhang (2017)	General (H y M)	4,42	5,19	5,15	5,4	4,27

Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía revisada.

Los valores resaltados en amarillo indican que no existen diferencias significativas para ese rasgo, en tanto que los valores resaltados en rosa y celeste indican que son los valores más altos y estadísticamente significativos para dicho factor de la personalidad, según género (rosa para el género femenino y celeste para el masculino).

Al analizar los resultados obtenidos en las estimaciones de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) presentados en la Tabla 2, nuevamente es posible observar la gran heterogeneidad de los mismos. La apertura a nuevas experiencias parece ser el factor que más influye positivamente sobre el salario, y particularmente para los hombres; mientras que la

amabilidad y la inestabilidad emocional influyen negativamente. Asimismo, dos estudios revelan el impacto positivo de la responsabilidad.

Analizando en detalle los resultados de Mueller y Plug (2006), los mismos indican que los hombres antagonistas, abiertos y, en un menor grado, estables emocionalmente gozaban de ventajas en las ganancias sobre otros hombres similares; las mujeres recibieron un premio por ser más responsables y abiertas. En definitiva, los retornos por falta de amabilidad fueron muy diferentes para hombres y mujeres, pero los retornos por apertura fueron muy similares a través de los géneros, sugiriendo que ser creativo, poco convencional y artístico fue igualmente importante para los hombres y las mujeres observados. Nyhus y Pons (2012) obtienen el mismo resultado respecto de la apertura para los hombres, pero en este caso, las mujeres son las que se ven perjudicadas por ser amables.

Nordman, Sarr y Sharma (2015) estudiaron el impacto de las habilidades cognitivas y no-cognitivas en la brecha salarial de género en Bangladesh. En la muestra, sólo el 19,5% de los empleados son mujeres, pero a pesar de ser un bajo porcentaje, tiene correlación con la proporción de mujeres en la fuerza laboral, que en 2010 alcanzó el 36%. Los resultados sugieren que, mientras que las habilidades cognitivas, medidas por la capacidad de lectura, se correlacionan positivamente con los salarios, las mediciones de la personalidad parecen no tener casi ningún poder explicativo para determinar los salarios medios para la muestra común. Donde los rasgos de personalidad sí importan, es principalmente para los salarios de las empleadas, y en ciertas partes de la distribución salarial, específicamente en la parte superior. Por el contrario, para los hombres, el efecto de los rasgos de personalidad es esporádico y no revelan un patrón consistente. Respecto de los resultados de los MCO, es posible observar que las habilidades no cognitivas, no contribuyen a explicar el promedio de la brecha salarial por género. Los resultados obtenidos para la muestra de Bangladesh difieren en buena medida de los hallados al estudiar las muestras de otros países. Un argumento que podría utilizarse para explicar esta diferencia es el grado de desarrollo del país, en conjunto con sus características socio-culturales que quizás no estén a la par del resto. Posiblemente los resultados serían comparables a los hallados en los países desarrollados cuando éstos se encontraban en similares condiciones socio-económicas.

Collischon (2016) por su parte, intenta explicar cómo interactúan la personalidad, las habilidades cognitivas, el matrimonio y el salario para Alemania occidental. Sus resultados indican que las características de la personalidad en la forma de los cinco factores de la personalidad cuentan para el 11% del total de la brecha de género salarial, mientras que las habilidades no afectan a la diferencia de salarios. De todos modos, los resultados a los que llega utilizando únicamente las estimaciones por MCO no son suficientes. Por otra parte, sugiere que sería interesante usar escalas alternativas al modelo de los cinco factores que puedan ser más relevantes para el empleo como medidas de la personalidad que influyan los salarios, por ejemplo, escalas específicas para aversión al riesgo.

Por su parte, Cobb-Clark y Tan (2010), quienes se preguntaban cuán importantes son las habilidades no cognitivas y la segregación ocupacional en explicar la brecha total en los salarios de hombres y mujeres, llegaron a la conclusión que la mayor parte (96,6%) de la brecha proviene de disparidades en el salario de aquellos australianos/as empleados en el mismo puesto. Menos del cinco por ciento de la brecha es atribuible a diferencias en el logro ocupacional de hombres y mujeres. En efecto, las mujeres australianas ganan menos en promedio no porque ellas ocupan puestos diferentes a los de los hombres sino porque ganan menos que los hombres que ocupan sus mismos puestos.

Los rasgos de la personalidad de hombres y mujeres están, en muchos casos, estrechamente relacionados con las ocupaciones en las cuales están empleados. Específicamente, Cobb-Clark y Tan explican que los hombres que se puntúan a ellos mismos como más agradables (por ejemplo, simpáticos, buenos, cooperativos y cálidos) tienen menos probabilidades (2,8 puntos porcentuales) de trabajar como gerentes y menor probabilidad (2,9 puntos porcentuales) de ser empleados como hombres de negocios. Estos efectos son sustanciales dado que la proporción de hombres empleados en esas dos ocupaciones es de aproximadamente un 9,5% para la muestra de este estudio. Un aumento similar en amabilidad está relacionado con un incremento (1,4 puntos porcentuales) en la probabilidad de que un hombre trabaje como asociado en ciencias o ingeniería, mientras que hombres más abiertos a experiencias son significativamente más propensos a ser empleados como profesionales de negocios (18,8%) o de educación (32,1%). Mayor conciencia (ser ordenado, eficiente, sistemático) está asociado con una significativamente mayor probabilidad de que los hombres sean empleados como gerentes (21,1%), pero una significativamente menor probabilidad de ser empleados como profesionales de la educación (24,5%) o como trabajadores en una fábrica (33,3%). Finalmente, los hombres que se califican a sí mismos como más estables emocionalmente son más propensos a tener trabajos en ciencia e ingeniería o como hombres de negocios, mientras que, con una pequeña excepción, la extroversión no tiene relación alguna con el logro laboral de los hombres.

Los rasgos de la personalidad también se encuentran relacionados con las ocupaciones de las mujeres, pero de una forma diferente que para los hombres. Es interesante destacar el hecho de que el logro ocupacional de las mujeres está, tal vez, más estrechamente relacionado con la medida en la cual ellas se abren a experiencias. Las mujeres que son abiertas se describen a sí mismas como profundas, filosóficas, creativas, intelectuales, complejas e imaginativas. Un aumento de una desviación estándar en la apertura a la experiencia se asocia con un aumento de 2,5 puntos porcentuales (57%) en la probabilidad prevista de que las mujeres sean empleadas como gerentes. Estar abierto a la experiencia también se asocia con una probabilidad significativamente mayor de que se empleen como profesionales de la ciencia y la ingeniería, los negocios y la educación, pero con una probabilidad significativamente menor de que se empleen como trabajadores de producción intermedia. Al igual que los hombres, las mujeres también tienen una menor probabilidad de ser empleadas como gerentes (30%) o como asociados de ciencia e ingeniería (26%) a medida que se vuelven más agradables. A diferencia de los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas como gerentes y es menos probable que trabajen como trabajadoras de producción intermedia cuanto más extrovertidas son.

Nandi y Nicoletti (2014) estimaron el efecto en el pago de cada uno de los cinco rasgos de personalidad, para los hombres empleados que vivían en el Reino Unido en 2005. Según sus hallazgos, el rasgo de personalidad asociado con la brecha salarial más grande es la apertura a la experiencia y es seguido por neuroticismo, amabilidad, extroversión y conciencia. Mientras que la apertura a la experiencia y la extroversión son recompensadas en el mercado laboral, la amabilidad, el neuroticismo y la conciencia son penalizados (aunque la brecha salarial de conciencia no es estadísticamente significativa). En segundo lugar, las brechas salariales asociadas con la apertura a la experiencia y la conciencia se explican principalmente por las diferencias en las características, mientras que las brechas salariales asociadas con la extroversión, el neuroticismo y la amabilidad siguen siendo principalmente inexplicables. En tercer lugar, hay un efecto de techo de cristal para personas cerradas a la experiencia y hay un efecto de piso pegajoso para personas introvertidas, agradables y neuróticas. Sin embargo, en caso de ser agradable y cercano a la experiencia, los efectos del piso pegajoso y del techo de cristal desaparecen una vez que controlamos las diferencias en las características personales y laborales. A pesar de que este trabajo no contiene información sobre las mujeres, debido a

que los autores decidieron incluirlas por los temas de selección en participación laboral e interrupciones laborales, los resultados son útiles para sumar evidencia respecto de cómo se valoran los rasgos de la personalidad en los hombres, traducido en ganancias.

Cuál es el rol de las habilidades socioemocionales y cognitivas latentes en la brecha salarial por género en un país en desarrollo fue la pregunta que intentan responder Lavado, Velarde y Yamada (2014) sobre el mercado laboral de Perú. Los resultados hallados muestran que diferencias en la dotación de habilidades socioemocionales contribuyen negativamente a la brecha salarial. Al parecer, las mujeres reciben salarios más bajos por tener mayor dotación de habilidades socioemocionales que son valoradas negativamente en el mercado laboral.

¿Existen diferencias en los rasgos de personalidad entre grupos? ¿Contribuyen los rasgos de la personalidad a explicar el salario? ¿Controlar por rasgos de personalidad contribuye a explicar las brechas de salario por género y migratoria en Alemania? Éstos son los interrogantes que se plantearon Brenzel y Laible (2016) y sus resultados revelan que los géneros difieren en su promedio de rasgos de personalidad, tanto los inmigrantes como los nativos. Las mujeres puntúan significativamente más alto en todas las características, a excepción de apertura, para la cual no se encontraron diferencias significativas entre géneros (ver Tabla 1).

Además, encuentran asociaciones significativas entre los Big Five y los salarios, a excepción de la responsabilidad. Sus resultados sugieren que la extroversión y la apertura a la experiencia son recompensadas en el mercado laboral, mientras que el neuroticismo y la amabilidad se castigan. En cuanto a las diferencias por género, los resultados muestran mayores penalidades para el neuroticismo en los hombres que en las mujeres. Además, las mujeres no son penalizadas por ser agradables, mientras que los hombres sí lo son. Los resultados de la descomposición del salario de Oaxaca-Blinder sugiere que los Big Five contribuyen significativamente a explicar las brechas de salario de género. Como limitación, los autores destacan que la muestra parece ser demasiado homogénea, las personas encuestadas presentan un grado similar de educación, años de experiencia, entre otros y sugieren analizar los efectos de los Big Five entre grupos (white-collar, blue-collar), así como también, analizar la interacción entre las características de los establecimientos y el salario ya que sus resultados indican que la estructura de la organización, determinada por el porcentaje de mujeres, parece jugar un rol importante en la determinación de los salarios.

En la Tabla 3 se presentan los resultados de las descomposiciones por 3 grupos de investigadores a través del método Oaxaca-Blinder. Nyhus y Pons (2012) quienes basaron su estudio en una muestra de empleados holandeses, hallaron que el 11.5% de la brecha salarial de género observada podría atribuirse a las diferencias en los niveles de los rasgos de la personalidad (principalmente en simpatía e intelecto/apertura a experiencias), tal como puede observarse en la Tabla 3, mientras que menos del 0.5% podría atribuirse a las diferencias de género en los retornos (premio/penalidad) a los rasgos. La adición de rasgos de personalidad a un modelo tradicional de capital humano reduce la parte inexplicable de la brecha salarial de género del 75,2% al 62,7%. Por lo tanto, se concluye que estos rasgos representan una valiosa adición al modelo.

Finalmente, Flinn, Todd y Zhang (2017) estudiaron el papel de los rasgos de personalidad en la toma de decisiones en el hogar, específicamente con respecto a las decisiones sobre la asignación de tiempo para las tareas domésticas y el mercado laboral y, las implicaciones para las disparidades salariales de género. Primero, encuentran que los rasgos de personalidad son determinantes significativos de los pesos de Pareto en el hogar para hombres y mujeres. En segundo lugar, que los rasgos de personalidad también son determinantes estadísticamente

significativos de los salarios ofrecidos tanto para hombres como para mujeres. Los varones reciben un retorno positivo por ser concienzudos y un retorno negativo por estar de acuerdo. Para las mujeres, los rasgos de personalidad individual no son estadísticamente significativos, pero son conjuntamente significativos. En general, el efecto de los rasgos de personalidad en la ecuación salarial es comparable al efecto de la educación y la experiencia laboral potencial. En tercer lugar, el análisis de descomposición del tipo Oaxaca-Blinder (ver Tabla 3) muestra que la brecha salarial de género es atribuible en gran medida a las diferencias de género en las valoraciones de mercado de los rasgos, en lugar de a las diferencias en los niveles de esos rasgos. Las diferencias entre hombres y mujeres en el retorno a la conciencia y la estabilidad emocional emergen como los factores más importantes que contribuyen a ampliar la brecha salarial. Las diferencias en el retorno a ser agradable y a la educación contribuyen a reducir la brecha salarial. En resumen, generalmente, las brechas salariales por género se explican mayormente por diferencias de género en evaluaciones del mercado laboral sobre las características (educación, rasgos de personalidad y experiencia de trabajo potencial). Por ejemplo, las diferencias en los valores medios de las dimensiones de la personalidad explican 0,44 puntos porcentuales de la brecha de salario ofrecido, mientras que las diferencias en los coeficientes que premian/penalizan explican 8,67 puntos porcentuales. La diferencia de género en la valuación de la estabilidad emocional es el factor más importante para explicar la brecha, ensanchando la diferencia en el salario ofrecido por 25,06 puntos porcentuales.

Tabla 2. Resultados de MCO para distintos autores.

	Mueller y Plug (2006)		Nhyus y Pons (2012)		Nordman, Sarr y Sharma (2015)	Lavado, Velarde y Yamada (2014)	Collischon (2016)	Brenzel y Laible (2016)	Flinn, Todd y Zhang (2017)	
<b>Big Five</b>	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	General	General	General	General	Hombres	Mujeres
Extroversión	0,009	0,005	0,003	0,002	0,005	0,0257	0,002	0,014 ***	0,009	0,023
Neuroticismo	-0,02 *	-0,06	0,003	0,001	0,005	0,081 ***	0,004 '+	-0,031 ***	0,011	0,006
Responsabilidad	0,002	0,023 ***	0,004	0,003	0,004	-0,005	0,002	-0,008	0,05 ***	0,027
Amabilidad	0,037 ***	0,008	0,006	-0,01 **	0,006	0,0371	-0,01 ***	-0,019 ***	-0,04 *	0,041 *
Apertura a experiencias	0,024 **	0,027 ***	0,014 ***	0,005	0,002	0,0069	0,005 *	0,011 **	0,027	0,013
Controles	Individuos, Capital humano, Ocupación de la región, Industria, Características del trabajo		Locus de control, educación media y superior, experiencia, experiencia <sup>2</sup> , ocupación, ocupación <sup>2</sup> , estado civil, número de hijos, hijos <5 años, contrato permanente, contrato part-time, sector público.		Rasgos de personalidad, controles socioeconómicos, cognitivos.	Experiencia laboral, lugar de residencia, lengua materna, educación de los padres, habilidades cognitivas y no cognitivas.	Big Five	Edad, edad al cuadrado, educación, horas trabajadas, obrero, convenio colectivo, comité de trabajo, tamaño del establecimiento, exportaciones, proporción de empleadas, tenencia, desempleo, sectores de regiones, rasgos de personalidad	Educación, habilidades cognitivas, experiencia, experiencia <sup>2</sup>	

Observaciones	2424	2601	--	--	2150	1073	1961	5248	--	--
R-cuadrado	--	--	--	--	0,491	0,187	0,573	0,584	--	--
R-cuadrado ajustado	0,45	0,4	0,351	0,292	--	--	--	0,582	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía revisada.

*En color verde se marcan aquellos factores de la personalidad medidos en características o coeficientes que impactan positivamente sobre el salario. Aquellos en rosado, son los que presentan un efecto negativo sobre el salario medio y su brecha.*

**Tabla 3: Resultados de las descomposiciones obtenidas utilizando el modelo Oaxaca-Blinder.**

	Mueller & Plug (2006)			Nyhus & Pons (2012)			Flinn et. al. (2017)		
	Diferencia total	Debido a características	Debido a coeficientes	Diferencia total	Debido a características	Debido a coeficientes	Diferencia total	Debido a características	Debido a coeficientes
Extroversión	0,003	0,006	-0,003	-0,0005	-0,0006	0,0001	-0,0306	-0,0029	-0,0277
Neuroticismo	0,004	0,023	-0,019	-0,0025	-0,0005	-0,002	0,2502	-0,0003	0,2506
Responsabilidad	-0,002	-0,003	0,001	0,0025	0,0051	-0,0026	0,1195	-0,0117	0,1313
Amabilidad	0,024	0,076	-0,052	0,0206	0,0183	0,0023	-0,1337	0,0236	-0,1573
Apertura a experiencias	-0,009	-0,007	-0,002	0,0184	0,0185	-0,0001	-0,0529	-0,004	-0,0489
Otras variables incluidas en la descomposición	Individuos, Capital humano, Ocupación de la región, Industria, Características del trabajo			CFC, Locus de control			Educación, características cognitivas, experiencia, experiencia 2		
Total	0,587	0,091	0,495	0,2457	0,0347	-0,0012	0,1965	0,1098	0,0867

Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía revisada.

*En color verde se marcan aquellos factores de la personalidad medidos en características o coeficientes que impactan positivamente sobre el salario. Aquellos en rosado, son los que presentan un efecto negativo sobre el salario medio y su brecha.*

## CONCLUSIONES

En resumen, la literatura revisada llega a unos resultados mixtos. Parece que las dimensiones de la personalidad están sujetas a mecanismos heterogéneos, lo que puede explicar los resultados no concluyentes de la literatura.

Los ejercicios de descomposición determinan que las brechas salariales no explicadas por características observables provienen casi totalmente de diferencias en el valor de mercado de los rasgos de personalidad.

Asimismo, tal como algunos autores sugieren, los resultados deben ser tomados con cautela debido a que la causalidad puede ser revertida. Se asume que la personalidad afecta a los ingresos, pero no se descarta la posibilidad de que las ganancias puedan afectar a la personalidad. Una nueva línea de investigación complementaria podría intentar validar dicha hipótesis.

Finalmente, teniendo en cuenta que cada vez más se percibe que el género no es una variable binaria, sino que incluye un continuo de matices, de manera que, si bien hay dos categorías principales, hay una variedad importante de categorías intermedias; y el alto grado de heterogeneidad encontrado hasta el momento para explicar una porción de la brecha salarial de género, es que se recomienda para investigaciones futuras trabajar en fortalecer la forma de relevamiento de la información. Actualmente se dificultan las posibilidades debido a la falta de información, pero se podría trabajar para mejorar el acceso y, con esto, las investigaciones futuras.

## REFERENCIAS

- Altonji, J. G. & Blank, R. M. (1999). Ch 48. Race and Gender in the Labor Market. Handbook of Economics, Volume 3.
- Bertrand, M. (2011). Ch 17 .New Perspectives on Gender. Handbook of Economics, Volume 4b.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- Brenzel, H. & Laible, M-C., (2016). Does Personality Matter? The Impact of the Big Five on the Migrant and Gender Wage Gaps. IAB-Discussion Paper 26/2016. ISSN 2195-2663.
- Christofides, L. N. & Vrachimis, K. (2010). The Gender Wage Gap Experiences in the European Union with Special Reference to Cyprus.
- Cobb-Clark, D. A. & Tan, M. (2011). Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. *Labour Economics*, 18(1), 1–13.doi: 10.1016/j.labeco.2010.07.003
- Collischon, M. (2016). Personality, ability, marriage and the gender wage gap: Evidence from Germany, FAU Discussion Papers in Economics, No. 08/2016, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institute for Economics, Erlangen.
- Eswaran, M. (2014). *Why Gender Matters in Economics*. Princeton University Press. United Kingdom.
- Flinn, C. J., Todd, P. E. & Zhang, W. (2017). Personality traits, intra-household allocation and the gender wage gap. *European Economic Review*.doi: 10.1016/j.eurocorev.2017.11.003
- Lavado, G., Velarde, P. & Llamada, L., (2014). Cognitive and Socioemotional Skills and Wages: The role of latent abilities on the gender wage gap in Peru. Peruvian Economic Association.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF.
- Mueller, G., & Plug, E. (2006). Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *ILR Review*, 60(1), 3–22.doi:10.1177/001979390606000101
- Nandi, A. & Nicoletti, C. (2014). Explaining personality pay gaps in the UK. *Applied Economics*, 46(26), 3131–3150.doi:10.1080/00036846.2014.922670
- Nordman, C. J., Sarr, L. R. & Sharma, S., (2015). Cognitive, Non-Cognitive Skills and Gender Wage Gaps: Evidence from Linked Employer-Employee Data in Bangladesh. IZA Discussion Paper No. 9132.
- Nyhus, E. K., & Pons, E. (2012). Personality and the gender wage gap. *Applied Economics*, 44(1), 105–118.doi:10.1080/00036846.2010.500272.
- World Economic Forum. Insight Report: The Global Gender Gap Report 2018. Obtenido el 25/05/2019 del sitio: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

## APÉNDICE I.

Características de la información analizada en los papers bajo estudio.

Autores	Origen de los datos	País	Año	Tamaño (n)	Características sobre la muestra	Modelo empírico
Mueller y Plug, 2006.	Wisconsin Longitudinal Study	Estados Unidos	1957-1975-1992	5025	Se encuestó a estudiantes de último año de secundario (1957). Y se repitió utilizando el Big Five Inventory. Se consideró a quienes respondieron más de dos preguntas completas, que se encontraban empleados en 1992 pero que no eran autoempleados, que trabajaban más de 20 horas por semana y que ganaban más de USD 1/hora.	Estimación de una ecuación estándar de ganancias log-lineal por separado para hombres y mujeres. Luego descomposición siguiendo a Neumark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994)
Cobb-Clark y Tan, 2010	Household Income and Labor Dynamics survey (HILDA)	Australia	2001-2006 (la ola de 2005 contiene información acerca de los Big Five)	5397	Se incluyeron 2587 hombres y 2810 mujeres, de entre 25 y 65 años, empleadas (no autoempleadas) y que proveyeron información completa sobre las variables de interés. Asimismo se excluyeron personas cuyos ingresos eran muy bajos (<USD 4/hs) muy altos (>USD 90/h)	Brown et. al. (1980) el cual extiende la tradicional descomposición de Oaxaca-Blinder (1973)
Nyhus y Pons, 2012.	DNB Household Survey	Holanda	2005	622	La muestra comprende 370 hombres y 252 mujeres entre 16 y 64 años. Se excluyeron personas con información faltante así como participantes que no trabajaban, estudiantes y jubilados y aquellos que tenían más de un empleador.	Descomposición Oaxaca-Blinder
Nandi y Nicoletti, 2014	British Household Panel Survey (BHPS)	Reino Unido	2005	2688 (hombres)	La muestra se redujo a 2688 hombres entrevistados en 2005, entre 24 y 64 años, que vivían en Inglaterra y eran asalariados (no autoempleados) y se eliminaron aquellos casos con valores faltantes respecto al tema de estudio (10% aproximadamente).	Descomposición generalizada de Blinder-Oaxaca y el método combinado de ponderación y regresión
Lavado, Velarde, Yamada, 2014.	Encuesta Nacional de Habilidades Laborales (ENHAB)* y Young Lives (YL)**	Perú	* 2010	*7499	La muestra comprende individuos con información disponible sobre características personales relevantes, con un promedio de edad de 33 años, ganancias mensuales de aproximadamente USD 350, que trabajaban un promedio de 51 horas por semana y en promedio educación secundaria completa.	Descomposición Oaxaca-Blinder
Nordman, Sarr y Sharman, 2015.	The Bangladesh Enterprise-based Skills Survey (ESS)	Bangladesh	2012	2150	La encuesta contiene información relacionada de empleados y empleadores. La muestra comprende 225 empresas y 2150 empleados (420 son mujeres, es decir el 19,5% del total). Se consideraron sólo aquellas firmas con al menos un empleado de cada género y con información completa sobre las características bajo estudio. El promedio de edad es de 32 años, pero los hombres son dos años más grandes que las mujeres.	Descomposición Oaxaca-Blinder

Collischon, 2016	German Socio-Economic Panel (GSOEP)	Alemania	2013	1961	Se incluyeron únicamente individuos con reportaron valores válidos en las variables relevantes y que trabajaban full-time o part-time.	Regresiones MCO
Brenzel y Laible, 2016	Linked Personal Panel (LLP), IAB-Establishment Panel Survey (BP) + IAB administrative data	Alemania	2011-2013 (LLP). Annually since 1993 in West Germany and 1996 in East Germany (BP)	4848	Incluyeron 3596 hombres y 1252 mujeres para el análisis por género, de personas que vivían tanto en el este como en el oeste del país y se excluyó a los inmigrantes y personas que indicaron no tener educación o que su respuesta fue "otro". El de nativos vs inmigrantes incluyó 3054 hombres en total y que vivían en Alemania occidental.	Mincer y Oaxaca-Blinder
Flinn, C. J., Todd, P. E., y Zhang, W., 2017	Household Income and Labor Dynamics survey (HILDA)	Australia	2005-2009 y 2005-2013	1881	El análisis se centra en las parejas donde el jefe de familia tiene entre 30 y 50 años de edad, porque los rasgos de personalidad y educación se han estabilizado en gran medida a los 30 años. Una característica inusual de estos datos es que contienen las medidas de personalidad de los Cinco Grandes en tres momentos (durante un período de ocho años) para múltiples miembros del hogar.	Regresiones MCO y Oaxaca-Blinder

Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía revisada.

---