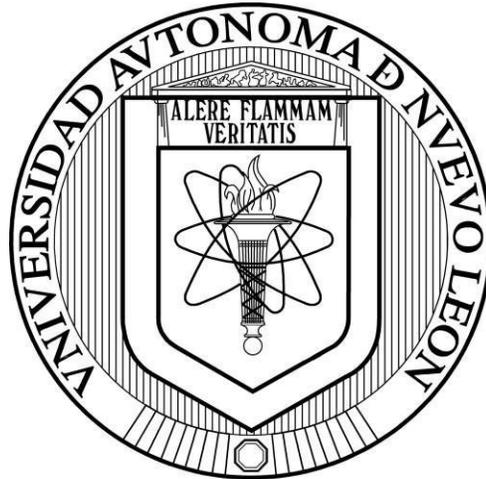


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE ECONOMÍA**



**“EFECTO DE LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS SOBRE  
EL SALARIO EN MÉXICO”**

**Por  
Stefany Michelle Estala Guajardo**

**Asesor  
Dr. Ernesto Aguayo Téllez**

**Mayo 2024**

# “Efecto de las características físicas sobre el salario en México”

Stefany Michelle Estala Guajardo

## Aprobación de Tesis

Asesor de Tesis

Firma

Dr. Ernesto Aguayo Téllez



---

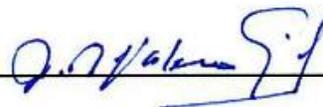
Sinodales

Dr. Daniel Flores Curiel



---

Dr. Jorge Noel Valero Gil



---

DRA. KARLA I. RAMÍREZ DÍAZ  
Secretaria Académica  
Facultad de Economía  
Universidad Autónoma de Nuevo León

9 de mayo de 2024

## **Contenido**

1. <b>Introducción</b> .....	1
2. <b>Revisión de literatura</b> .....	3
3. <b>Marco teórico</b> .....	5
4. <b>Datos</b> .....	6
5. <b>Metodología</b> .....	9
6. <b>Resultados</b> .....	10
7. <b>Conclusiones</b> .....	11
8. <b>Bibliografía</b> .....	13

## Introducción

Los determinantes de los diferenciales en salario ha sido un tema ampliamente estudiado, aunque la mayoría de los trabajos se concentran en como el género influye en esta diferencia de ingresos. En cambio, el efecto que tiene la apariencia de una persona ha sido poco explorado en la literatura. Según los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) para el año 2022, por cada cinco personas una fue discriminada o menospreciada. Entre estas personas, la principal razón fue su apariencia física, específicamente, su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones) con un 30.6% y peso o estatura, 27.5%. Además, en 2017, 30.4% de los individuos que buscaron empleo y les fue negado reportaron que el principal motivo fue por su apariencia (forma de vestir, hablar, tatuajes, perforaciones, peso o estatura).

En México, el órgano encargado de llevar a cabo acciones para proteger a los ciudadanos de toda discriminación es el Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación (CONAPRED). De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia que tenga como objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en diversos motivos como origen étnico, color de piel, edad, discapacidad, apariencia física, etc. Según la ENADIS, la población de 18 años o más que declaró haber sido discriminada en el último año aumentó de 20.2% en 2017 a 23.7% en 2022. Entre los grupos de población que mencionan haber tenido alguna experiencia de discriminación los que destacan son: diversidad sexual y de género (37.3%), afrodescendiente (35.6%), y discapacidad (33.8%). Las entidades federativas con mayor porcentaje de población discriminada son Yucatán, Puebla y Querétaro, al contrario, Sinaloa, Sonora y Nayarit son los que tienen un menor porcentaje.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) Continua 2022, la estatura promedio de los hombres de entre 20 y 60 años es de 1.67 metros, mientras que para las mujeres en el mismo rango de edad es de 1.54 metros. En promedio la población mexicana se encuentra en situación de sobrepeso ya que el índice de masa corporal (IMC) promedio es superior a 25, específicamente para el caso de los hombres mexicanos es de 28.6 y para las mujeres de 29.8.

Hay pocos trabajos que estudien la relación de la apariencia física y el salario en México. Isidoro (2020) investiga la discriminación salarial por características étnico-raciales en México, Perú, Brasil y Colombia utilizando la encuesta PERLA para el año 2010. La brecha salarial por razones

de discapacidad es examinada por Márquez y Reyes (2015) quienes obtienen la información de la ENIGH del 2010, Castro et al. (2017) y Rodríguez y García (2020) usan datos de los Censos de 2000 y 2010. Por su parte, Rodríguez y Rangel (2015) y Campos-Vázquez y Núñez (2019) estudiaron el efecto de la obesidad en el mercado laboral mexicano con la ENVVIH 2005 y la ENSANUT 2012, respectivamente. Similarmente, Vogl (2014) relaciona la estatura con el salario por hora por medio de la ENVVIH.

El objetivo de esta investigación es determinar si las características físicas de un individuo, como lo son su estatura, circunferencia de cintura o el uso de anteojos tienen un efecto en el salario que se recibe para el caso de México. Esta investigación plantea que tener una estatura, circunferencia de cintura mayores al promedio, o usar anteojos o lentes de contacto tiene un efecto negativo en el salario de los mexicanos.

Esta investigación se distingue del resto de investigaciones por varias razones. Primero, el enfoque es hacia la apariencia física como un conjunto de características físicas, a diferencia de solamente obesidad o estatura, por ejemplo. Segundo, relacionado a lo anteriormente mencionado, se analiza más de una característica física, se incluye: la altura, la circunferencia de cintura y si la persona usa anteojos o lentes de contacto. Finalmente, se usa una base de datos actualizada y que ha sido poco explorada.

Los resultados obtenidos muestran que el salario por hora de un individuo se relaciona positivamente con la estatura, en concreto, un centímetro adicional incrementa el salario en 0.87% y 0.58% para mujeres y hombres, respectivamente. También se encuentra que la circunferencia reduce el salario de las mujeres en 0.36%, mientras que para los hombres esta variable no es significativa. Y finalmente, el uso de anteojos o lentes de contacto ocasiona un aumento salarial de 7.65% para el caso de las mujeres y 7.83% para el caso de los hombres. Por lo que se concluye que en el mercado laboral mexicano la apariencia física tiene un efecto en el ingreso.

La estructura del presente trabajo es la siguiente: en la sección próxima se presenta una breve revisión de la literatura correspondiente al tema; después, se continúa con una descripción del marco teórico; posteriormente en otra sección se presentan los datos que se utilizan para el análisis; luego, se describe la metodología empleada con el fin de dar respuesta a la hipótesis planteada; a continuación, se exponen los resultados obtenidos; y finalmente en la última sección, se presentan las conclusiones de la investigación.

## **Revisión de literatura**

La discriminación salarial es un tema ampliamente estudiado en la literatura, sin embargo, la mayoría se concentra en la brecha salarial por motivos de género. No hay muchos trabajos que se centren en la relación de la apariencia física de una persona con el ingreso laboral. Las investigaciones que estudian esta relación se pueden dividir en dos grupos, los que usan como variable de interés una medida de “belleza” y los que utilizan factores objetivos u observables como lo son la estatura, el color de piel o la obesidad.

En el primer grupo destacan Hamermesh y Biddle (1994), quienes son considerados los pioneros en el tema de prima salarial por belleza; los resultados de su investigación indican que existe una penalización salarial para el caso de las personas con apariencia inferior al promedio y una recompensa para las personas arriba del promedio, siendo la primera superior, lo que sugiere discriminación por parte del empleador pura. También hay estudios más recientes como Sachsidá et al. (2003) y Sanhueza et al. (2008). El primero encuentra que hay una recompensa de alrededor del 9% para las mujeres que tienen buena apariencia en Brasilia, sin embargo, esto se debe a que la belleza en el mercado laboral de los vendedores está ligada a la productividad, no a la discriminación. Para el caso de Chile, Sanhueza et al. obtiene como resultado que a las mujeres se les premia por estar encima del promedio mientras que a los hombres se les castiga por lo contrario, esto solamente para los ingenieros comerciales más jóvenes de egresados.

Para el caso del segundo grupo se puede hacer otra división, están los trabajos que estudian la estatura, la obesidad o el color de piel por separado, y los que analizan más de una característica. Schultz (2002), Hübler (2006), Gao y Smyth (2010), Vogl (2014), y Zheng (2022) relacionan la estatura con el salario. El primero reporta que el efecto de la altura en la productividad del capital humano estimado a través de variables instrumentales es mayor que el estimado por mínimos cuadrados ordinarios para los tres países que examina: Ghana, Brasil y Estados Unidos. Los resultados de Hübler para el caso de Alemania muestran que la relación positiva entre altura y salario es curvilínea. Gao y Smyth, al igual que Zheng, encuentran que una mayor estatura está asociada con un mayor salario para el caso de China, específicamente los primeros reportan un aumento de 4.8% y 10.8% en el salario por cada centímetro adicional para el caso de los hombres y mujeres, respectivamente, usando mínimos cuadrados en dos etapas. Finalmente, Vogl también

obtiene como resultado una relación positiva entre estas dos variables para el caso del mercado laboral mexicano.

Por otro lado, Greve (2007), Johansson et al. (2009), Johar y Katayama (2012), Rodríguez y Rangel (2015), Carvallo (2018), Campos-Vázquez y Nuñez (2019), y Nuñez (2022) analizan el efecto de la obesidad en el mercado laboral. Los resultados de Johar y Katayama muestran una correlación negativa entre IMC y salarios en Estados Unidos que varía de acuerdo con el tipo de trabajo, condición étnica y nivel de salario. Carvallo encuentra que la relación negativa entre estas variables es no lineal para el caso de Chile. La investigación de Nuñez (2022) expone un aumento del 1.3% y una reducción de 0.8% en el salario de los hombres y mujeres, respectivamente al incrementarse el IMC una unidad en Perú. De manera similar, Greve obtiene como resultado que las medidas de peso corporal tienen un efecto negativo en el salario de las mujeres en Dinamarca y un impacto positivo en el de los hombres. Examinando el mercado laboral de México, Campos-Vazquez y Nuñez reportan una disminución del 16% en los salarios por hora de las mujeres por un incremento del IMC en una desviación estándar, mientras que el IMC no afecta el ingreso de los hombres. Similarmente, Rodríguez y Rangel no encuentran diferencias en salarios ocasionadas por el sobrepeso y obesidad para el caso de los hombres; pero en contraste con los resultados anteriores, el salario de las mujeres que tienen sobrepeso aumenta. Además, de acuerdo con la investigación de Johansson et al., en Finlandia el IMC no tiene un efecto en el salario a diferencia de los trabajos mencionados anteriormente, más bien se encuentra una relación negativa entre la circunferencia de cintura y los salarios para el caso de las mujeres.

Isidoro (2020) estudia la brecha salarial por características étnico-raciales para los mercados laborales de México, Perú, Colombia y Brasil, y obtiene como hallazgo evidencia de discriminación debido a estas características, siendo los trabajadores indígenas y afrodescendientes los que más sufren de esta desigualdad.

La discapacidad es otra de las variables que han sido relacionadas con el ingreso en la literatura. Castro et al. (2017), usando la técnica de descomposición Oaxaca-Blinder, provee evidencia de que existe una diferencia salarial en contra de las personas con discapacidad en el estado de Coahuila y que esta puede ser explicada en parte por la discriminación. Utilizando la misma técnica, los resultados de Márquez y Reyes (2015) muestran que en el mercado laboral mexicano las personas sin discapacidad ganan 1.7 veces más y que 83% de esa brecha se podría deber a la

discriminación. Asimismo, Rodríguez y García (2020) también obtienen una diferencia significativa en los salarios de los individuos con y sin discapacidad a través de un método distinto, la metodología de Firpo, Lemieux y Fortin. Para el caso de Perú, Yauri (2022) encuentra una penalización de 49.19% en los salarios para las personas que tienen una limitación física o discapacidad. También, Pagán y Marchante (2004) presenta evidencia de discriminación por discapacidad en España.

Entre los estudios que pertenecen al segundo subgrupo que examinan la relación del salario con más de una característica se encuentran: Thomas y Strauss (1997), Mitra (2001), Kedir (2008), Loureiro et al. (2010) y Botello y Guerrero-Rincón (2017). Los primeros estudian el impacto en los salarios en Brasil de distintas medidas de salud, específicamente: estatura, IMC, ingesta calórica per cápita e ingesta per cápita de proteínas. Sus resultados muestran que los hombres y mujeres más altos ganan más y los hombres con IMC superior también obtienen un mayor ingreso. Para Estados Unidos, Mitra investiga el efecto que tienen la estatura y el peso en los salarios de los profesionales y obreros. Este trabajo muestra que se les premia salarialmente a las mujeres más altas y se les castiga a las mujeres con sobrepeso. Kedir estima la relación entre las medidas de salud, altura e IMC, y salarios para el caso de Etiopía y encuentra que la productividad, usando de proxy el salario mensual, tiene una relación positiva con las medidas de salud. Siguiendo con los resultados de este trabajo, el IMC aumenta más el salario de los hombres que se encuentran en las partes externas de la distribución salarial mientras que a las mujeres que pertenecen a la parte superior se les castiga debido al IMC, y la altura no afecta la productividad de las mujeres. Similarmente, Loureiro et al. (2010) relaciona características físicas como lo son el peso, la altura y discapacidad física con el ingreso salarial en Brasil, el hallazgo principal es que las personas que tienen discapacidad, bajo peso y estatura y problemas dentales visibles obtienen menores salarios. Por último, en el trabajo de Botello y Guerrero-Rincón (2017) se analiza el efecto de características como estatura, peso e IMC sobre el salario en el mercado laboral ecuatoriano y se muestra que el salario es superior para los individuos con mayor estatura, peso o IMC.

### **Marco teórico**

La discriminación en el mercado laboral se define como una situación en la que dos trabajadores que son igualmente productivos en sentido físico o material son tratados de manera desigual

relacionada a una característica observable. Desigual se refiere a que reciben diferentes salarios o diferentes demandas por sus servicios a un salario determinado. (Ashenfelter y Card, 2011)

Siguiendo a Cain (1986), el salario de un individuo es igual a

$$Y = \beta X + \alpha Z + \varepsilon \quad (1)$$

Donde  $X$  es un vector que contiene características de dicho individuo que determinan su productividad y son observables;  $\beta$  es un vector con los coeficientes de dichas características.  $Z$  es una variable discreta que toma el valor de 1 si la persona pertenece a una minoría, entonces el grupo es discriminado si  $\alpha < 0$ .

De acuerdo con Altonji y Blank (1999), los modelos económicos de discriminación se pueden dividir en dos grupos: los competitivos y los colectivos, en los que las personas actúan de forma individual y en los que un grupo de individuos de unen contra otro, respectivamente. Entre los modelos competitivos se encuentran dos tipos: “tasted-based discrimination” o prejuicio (Becker, 1957) y “statistical discrimination”. El primero considera que algunos miembros del grupo mayoritario tienen un prejuicio hacia trabajar con individuos del grupo minoritario; dependiendo de la posición de dichos miembros se le puede denominar discriminación por parte del empleador, del empleado y del consumidor (“employer”, “employee” o “consumer” “discrimination”, respectivamente). El segundo tiene la premisa de que los empleadores tienen información incompleta y por lo tanto usan características observables para guiar su comportamiento.

## **Datos**

Los datos provienen de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) para el año 2018-2019. Esta encuesta tiene como objetivo principal actualizar la frecuencia, distribución y tendencias de indicadores sobre condiciones de salud y nutrición y sus determinantes sociales en México. El tamaño de la muestra para el componente de salud y nutrición es de 50,000 y 32,000 viviendas, respectivamente. La ENSANUT 2018-2019 está diseñada para generar estimaciones dependiendo del componente. La componente de nutrición fue diseñada para dar resultados a nivel nacional. Mientras que la componente de salud fue diseñada para ofrecer resultado a nivel nacional, regional, regional urbano, regional rural, subregión, zona metropolitana del Valle de México y entidad federativa.

Las variables de interés son el ingreso por hora<sup>1</sup> (medido en pesos), la estatura y la circunferencia de cintura (medidas en centímetros) y una dummy que toma el valor de 1 si la persona usa anteojos o lentes de contacto. Además, se usarán como variables de control la edad, el nivel de escolaridad, si habla una lengua indígena, el dominio (rural o urbano) y la región (Norte, Centro, CDMX y Sur). Las estadísticas descriptivas de estas variables divididas por sexo se muestran en el Cuadro 1. Además, en el Cuadro 2 se muestra la distribución de hombre y mujeres por región.

**Cuadro 1. Estadísticas descriptivas**

Variable	Hombre			Mujer		
	Obs.	Media	Desv. Estándar	Obs.	Media	Desv. Estándar
Ingreso	2,620	77.39	215.74	1,489	78.70	210.39
Talla	2,620	167.46	7.67	1,489	155.48	6.72
Circunferencia de cintura	2,620	97.00	13.00	1,489	94.02	13.33
Anteojos o lentes de contacto	2,620	0.24	0.43	1,489	0.42	0.49
Edad	2,620	37.91	10.45	1,489	38.17	10.18
Escolaridad	2,620	9.84	3.98	1,489	11.01	3.99
Lengua indígena	2,620	0.06	0.23	1,489	0.05	0.23
Dominio	2,620	0.69	0.46	1,489	0.82	0.38

<sup>1</sup> El ingreso por hora fue construido a partir de tres variables: la frecuencia (cada cuanto recibe sus ingresos o le pagan), el monto (cuanto gana o en cuanto calcula sus ingresos) y la cantidad de horas que trabajan a la semana. Para la construcción del ingreso semanal se dividió entre 4.3 el ingreso de aquellos que reportaron una frecuencia mensual, esto basado en la documentación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). También se dividió entre 2.15 el ingreso de los que reportaron una frecuencia quincenal. Para el caso de los que reportaron frecuencia diaria, este se multiplicó por 5.36 para obtener el ingreso semanal, esta cifra proviene del número habitual de días que trabajan las personas a la semana de acuerdo a la ENOE para el cuarto trimestre de 2018.

**Cuadro 2. Distribución de mujeres y hombres por región**

Región	Mujer		Hombre		Total
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	
Norte	28%	420	26%	669	1,089
Centro	40%	589	40%	1,057	1,646
CDMX	3%	51	3%	77	128
Sur	29%	429	31%	817	1,246
Total	100%	1,489	100%	2,620	4,109

La muestra considera a personas en edad de 20 a 60 años que trabajan y que reportan su ingreso. Se eliminaron a los individuos que trabajan menos de 30 horas, que ganan menos de medio salario mínimo y el 1% superior de la distribución del ingreso. Asimismo, las personas que no accedieron a proporcionar sus medidas antropométricas no están incluidas. De este modo se obtiene una muestra de 2,620 hombres (63.76%) y 1,489 mujeres (36.24%).

El ingreso por hora promedio de los hombres es de 77.39 pesos. La estatura y circunferencia de cintura promedio es de 167.46 y 97 centímetros, respectivamente. El 24% de los hombres usa anteojos o lentes de contacto. La edad promedio es de 38 años y los años de escolaridad promedio son 9.84. El 5% de los hombres de la muestra reportaron hablar una lengua indígena. Un 69% de los hombres viven en un dominio urbano. En la región Centro se concentra la mayor cantidad de hombres (40%), en el Sur el 31%, después siguen la región Norte con un 26% y la Ciudad de México (CDMX) con un 3%.

Para el caso de las mujeres, el ingreso promedio es de 78.70 pesos. Tienen una altura promedio de 155.48 centímetros y una circunferencia de cintura de 94.02. El 42% de las mujeres usan anteojos o lentes de contacto. En promedio tienen 38 y 11.01 años de edad y escolaridad, respectivamente. Las mujeres que hablan una lengua indígena en la muestra representan el 6%. El 82% de las mujeres viven en un dominio urbano. La distribución de mujeres por región es muy similar que la de los hombres, el 40% se ubica en la región Centro, el 29% y 28% en las regiones Sur y Norte, respectivamente, y finalmente un 3% en la CDMX.

## Metodología

Para poner a prueba la hipótesis de que el salario tiene una relación negativa con el hecho de que la persona tenga una estatura y circunferencia de cintura superior al promedio o si usa anteojos o lentes de contacto se usa el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).

Partiendo de la ecuación (1) se construye la siguiente ecuación

$$\ln w_i = \beta \begin{bmatrix} edad_i \\ escolaridad_i \\ lengua\_indigena_i \\ dominio\_i \end{bmatrix} + \alpha \begin{bmatrix} estatura_i \\ circunferencia\_cintura_i \\ anteojos\_lentescontacto_i \end{bmatrix} + \varepsilon \quad (2)$$

Donde, la variable dependiente  $w_i$  es el ingreso por hora que recibe el individuo  $i$ . Las variables de control se componen de:  $edad_i$ ,  $escolaridad_i$ ,  $lengua\_indigena_i$  y  $dominio_i$ . Donde:  $edad_i$  es la edad del individuo  $i$ ;  $escolaridad_i$  son los años de escolaridad del individuo  $i$ ;  $lengua\_indigena_i$  es una dummy que toma el valor de 1 si el individuo  $i$  habla una lengua indígena y 0 de otra manera; y  $dominio_i$  es una dummy que toma el valor de 1 si el individuo  $i$  pertenece a un entorno urbano y 0 si pertenece a un entorno rural. Las variables de interés son:  $estatura_i$ ,  $circunferencia\_cintura_i$  y  $anteojos\_lentescontacto_i$ . Donde:  $estatura_i$  es la talla medida en centímetros del individuo  $i$ ;  $circunferencia\_cintura_i$  es la circunferencia de cintura del individuo  $i$  medida en centímetros; y  $anteojos\_lentescontacto_i$  es una dummy que toma el valor de 1 si el individuo  $i$  usa anteojos o lentes de contacto y 0 de otro modo. Donde  $i$  toma valores de 0 y 1 si el individuo es mujer y hombre, respectivamente.

El análisis se divide por sexo debido a las diferencias en las características físicas que existen entre ambas partes, como se mencionó anteriormente para el mismo rango de edad la estatura promedio es inferior para el caso de las mujeres. Asimismo, se han estudiado ampliamente los diferenciales salariales entre hombres y mujeres y se ha demostrado la existencia de una brecha salarial por razones de género [Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014), Díaz (2014), Anghel et al. (2019). y Cerquera-Losada et al. (2020)].

## Resultados

En el Cuadro 3 se muestran los resultados obtenidos por sexo usando MCO. Se puede observar que, tanto para hombres como para mujeres, la estatura (talla) tiene un efecto positivo en el ingreso. Precisamente, un centímetro adicional en la altura incrementa en 0.87% y 0.58% el salario de mujeres y hombres, respectivamente. Esto concuerda con los hallazgos de la literatura revisada.

Para el caso de la circunferencia de cintura, se encuentra que entre mayor sea esta variable, menor es el ingreso que recibe una mujer. De manera específica, cada centímetro adicional reduce el salario por hora en 0.36%. Mientras que para el caso de los hombres esta variable no es significativa. El coeficiente de esta variable está subestimado por el problema de endogeneidad que existe entre la circunferencia de cintura de una persona y su salario. Debido a la falta de instrumentos adecuados no se puede resolver el problema, sin embargo, de ser así el coeficiente sería más negativo.

A un nivel de significancia del 10%, la variable que reporta si una persona usa anteojos o lentes de contacto resulta significativa. Para ambos sexos, usar anteojos o lentes de contacto incrementa el salario por hora de manera similar, específicamente un 7.65% para las mujeres y 7.83% para los hombres.

En cuanto a las variables de control se obtiene que tanto la edad, la escolaridad y el dominio tienen un impacto positivo en el salario de un individuo. Un año más de edad incrementa el salario por hora en 1.44% para las mujeres y 1.42% para los hombres, valores similares. Además, un año más de escolaridad tiene un efecto positivo de 11.85% y 9.08% en el salario para mujeres y hombres, respectivamente. Pertenecer a un entorno urbano ocasiona un incremento salarial de 9.88% para el caso de las mujeres a diferencia de los hombres que es de 17%.

Hablar una lengua indígena aumenta el salario de los hombres en 11.33% a un nivel de significancia del 0.1, en tanto que para las mujeres no resulta significativo. También se encuentra que las mujeres que pertenecen a la región Centro tienen 11.04% menos salario por hora que las mujeres que son de la región Norte. En contraste, los hombres que viven en la región Sur obtienen 7.57% menos salario que los hombres que pertenecen a la región Norte.

**Cuadro 3. Resultados MCO**

Variable	Mujer	Hombre
<b>Apariencia física:</b>		
Talla	0.0087 ***	0.0058 ***
Circunferencia de cintura	-0.0036 **	0.0017
Anteojos o lentes de contacto	0.0765 *	0.0783 **
<b>Control:</b>		
Edad	0.0144 ***	0.0142 ***
Escolaridad	0.1185 ***	0.0908 ***
Dominio	0.0988 **	0.1700 ***
Lengua indígena	0.0273	0.1133 *
Región		
Centro	-0.1104 **	0.0137
CDMX	0.0047	-0.0617
Sur	-0.0691	-0.0757 *
Constante	0.8889 *	1.2839 ***
R cuadrada ajustada	0.3363	0.2492

### Conclusiones

La discriminación salarial se da cuando a dos trabajadores que son igualmente productivos se les da un trato diferente o desigual, es decir que reciben un salario o demanda diferente para el mismo servicio ofrecido. En la literatura hay una amplia variedad de estudios que investigan la brecha salarial entre hombres y mujeres, no obstante, hay pocos que relacionen el ingreso con la apariencia física de un individuo. En México, una de cada cinco personas reportó ser discriminada o menospreciada de acuerdo con los datos de la ENADIS para el año 2022. La razón principal fue su apariencia física, de manera específica, su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones) con un 30.6% y peso o estatura, 27.5%. Asimismo, aproximadamente una de cada tres individuos que buscaron trabajo y se les fue negado reportan

que fue por motivos de su apariencia (forma de vestir, hablar, tatuajes, perforaciones, peso o estatura) según datos del 2017.

Del análisis hecho en esta investigación utilizando la ENSANUT 2018-2019 a través del método de MCO se obtienen las siguientes conclusiones para el caso de México. Primero, la estatura es un determinante positivo del salario tanto para hombres como mujeres, lo que concuerda con los resultados obtenidos por Thomas y Strauss (1997), Schultz (2002), Hübler (2006), Gao y Smyth (2010), Loureiro et al. (2010), Vogl (2014), Botello y Guerrero-Rincón (2017), y Zheng (2022). Un centímetro adicional de talla incrementa el salario de las mujeres en 0.87% y de los hombres en 0.58%. Segundo, entre mayor sea la circunferencia de cintura de una mujer, menor será su salario por hora, específicamente, un centímetro más lo reduce en 0.36%. Mientras que esta última variable no es uno de los determinantes del ingreso de los hombres. Esta relación va acorde a lo encontrado por Johansson et al. (2009) para el mercado laboral en Finlandia. No obstante, el efecto está subestimado debido a la endogeneidad que existe entre estas variables. Por último, usar anteojos o lentes de contacto tiene un impacto negativo en el salario, 7.65% y 7.83% para mujeres y hombres, respectivamente.

Según los resultados obtenidos, la apariencia física de una persona tiene un efecto en el salario por hora de los individuos mexicanos, sin embargo, falta determinar si esto es debido a razones de productividad o de discriminación. La evidencia sugiere que se debe analizar en profundidad las causas de dichos efectos para formular políticas adecuadas.

Cabe destacar que una de las limitaciones de la presente investigación es que la base de datos utilizada no es la más reciente, esto debido a la información contenida en las encuestas y para evitar los cambios ocasionados por la pandemia por COVID-19. Además, se tuvieron que realizar diversos supuestos para construir la variable de salario por hora ya que al ser una encuesta enfocada en la salud y nutrición carece de medidas adecuadas del ingreso por individuo. Asimismo, la variable que indica si la persona usa anteojos o lentes de contacto no distingue entre una opción u otra por lo que no es posible identificar de cual opción proviene el efecto que se obtuvo. También cabe mencionar que el IMC, el cual es otra medida de apariencia física, no se pudo incorporar al análisis por los problemas de endogeneidad que presenta y la falta de instrumentos para corregirlo. Finalmente, la doble causalidad entre la circunferencia de cintura y salario no fue resuelta una vez más por la falta de instrumentos adecuados.

## **Bibliografía**

- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y De Artiñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
- Arceo-Gómez, E. O., y Campos-Vázquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 81(323), 619-653.
- Ashenfelter, O., y Card, D. (2011). *Handbook of labor economics*. Elsevier.
- Botello, H. A., y Guerrero-Rincón, I. (2017). *Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012*. Semestre económico, 20(42), 127-142.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. *Handbook of labor economics*, 1, 693-785.
- Campos-Vazquez, R. M., y Nuñez, R. (2019). *Obesidad y el mercado de trabajo en México*. Estudios Económicos, 34(2), 159.
- Carvalho, C. R. (2018). *El Problema de la Obesidad y sus Efectos Sobre el Mercado Laboral Chileno*. Revista Perfiles Económicos, (5).
- Castro, D., Rodríguez, R. E., y Galván, K. P. (2017). *Brecha salarial y discriminación por discapacidad en Coahuila del 2000 al 2010*. económico actual: para el caso, 51.
- Cerquera-Losada, O. H., Arias-Barrera, C. J., y Prada-Hernández, J. F. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 27(48), 113-136.
- Díaz Rodríguez, M. A. (2014). *Brecha Salarial por género en Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana).
- Gao, W., y Smyth, R. (2010). *Health human capital, height and wages in China*. The Journal of Development Studies, 46(3), 466-484.
- Greve, J. (2007). *Obesity and labor market outcomes: New Danish evidence*. (Working Paper)

- Hamermesh, D. S., y Biddle, J. E. (1994). *Beauty and the Labor Market*. The American Economic Review, 84(5), 1174–1194.
- Hübler, O. (2006). *The nonlinear link between height and wages: an empirical investigation*.
- Isidoro Reyes, J. D. (2020). *Discriminación salarial y en los ingresos por condición étnica en México, Perú, Colombia y Brasil, 2010* (Bachelor's thesis).
- Johansson, E., Böckerman, P., Kiiskinen, U., y Heliövaara, M. (2009). *Obesity and labour market success in Finland: The difference between having a high BMI and being fat*. Economics & Human Biology, 7(1), 36-45.
- Johar, M., y Katayama, H. (2012). *Quantile regression analysis of body mass and wages*. Health economics, 21(5), 597-611.
- Kedir, A. M. (2008). *Health and wages: Panel evidence on men and women using IV Quantile Regression*.
- Loureiro, P. R., Sachsida, A., y Mendonca, M. J. C. (2010). *Links between physical appearance and wage discrimination: Further evidence*. International Review of Social Sciences and Humanities, 1(2), 1-16.
- Márquez, C., y Reyes, J. (2015). *Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas*. Revista Latinoamericana de Población, 9(16), 35-58.
- Mitra, A. (2001). *Effects of physical attributes on the wages of males and females*. Applied Economics Letters, 8(11), 731-735.
- Núñez, R. (2022). *La obesidad y el mercado laboral en el Perú*. Apuntes: Revista de Ciencias Sociales, 49(90), 147-180.
- Pagán, R., y Marchante, A. (2004). *Discapacidad, empleo y salarios en España*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Rodríguez, R. E., y García, F. D. J. (2020). *Desigualdad salarial entre trabajadores con y sin discapacidad en México, ¿Discriminación o menor productividad?* Ensayos. Revista de economía, 39(2), 217-245.

- Rodríguez-Villalobos, M. C., y Rangel-González, E. (2015). *¿Tener obesidad es realmente una desventaja en el mercado laboral mexicano?* Ensayos Revista de Economía, 34(2), 35-62.
- Sachsida, A., Dornelles, A. C., y Mesquita, C. W. (2003). *Beauty and the labor market- study one specific occupation*. Available at SSRN 505742.
- Sanhueza, C., Bravo, R., y Giusti, O. (2008). *La belleza y su efecto en el mercado laboral: Un caso de evidencia para Chile*. Revista CIS, 8(11), 60-67.
- Schultz, T. P. (2002). *Wage gains associated with height as a form of health human capital*. American Economic Review, 92(2), 349-353.
- Thomas, D., y Strauss, J. (1997). *Health and wages: Evidence on men and women in urban Brazil*. Journal of econometrics, 77(1), 159-185.
- Vogl, T. S. (2014). *Height, skills, and labor market outcomes in Mexico*. Journal of Development Economics, 107, 84-96.
- Yauri, S. (2022). *Discapacidad laboral y sus efectos en el salario en el Perú*. (Bachelor's thesis).
- Zheng, Y. (2022). *Does Height Affect Wage? Empirical Evidence From China*.