

Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México

Eva O. Arceo Gómez

Raymundo M. Campos Vázquez

Eduardo M. Medina Cortina

Roberto Vélez Grajales

El Colegio de México

Enero 2018

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

Eva O. Arceo Gómez[♦]

Raymundo M. Campos Vázquez[▲]

Eduardo M. Medina Cortina[‡]

Roberto Vélez Grajales^{*}

Resumen

En esta investigación se analizan de forma experimental las preferencias por negociación con énfasis en el comportamiento por género. Para ello implementamos los juegos del ultimátum y de negociación salarial con posibilidad de contraoferta. El experimento consta de tres etapas: primero se realiza una negociación anónima, después se revela al contrincante con una fotografía y finalmente se realiza la negociación frente a frente. Los resultados son los siguientes. Primero, no se observan diferencias por género en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juegos. Segundo, la composición de género del juego resulta relevante para estudiar el proceso de negociación. En ese sentido, cuando se conoce el sexo del respondente, las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres trabajadores. Tercero, las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres, especialmente en el juego del ultimátum. Por último, en el juego de negociación salarial, las mujeres contraofertan menos que los hombres, además de que los hombres trabajadores negocian de manera más agresiva en contra de empresas mujeres. Esto conduce a menores beneficios para ambos jugadores e implica potencialmente la existencia de estereotipos negativos contra mujeres en posiciones de poder.

Palabras clave: Negociación; Preferencias sociales; Género; Experimento de laboratorio.

Keywords: Bargaining; Social Preferences; Gender; Laboratory Experiment.

JEL: C70; C90; C91; J16; O54.

Enero 2018

* Agradecemos la asistencia en investigación de Celestino Arellano, Gonzalo Ares de Parga, Raquel Badillo, Alejandro Gómez, Luis Monroy-Gómez-Franco, Antonio Salazar, Pablo Soto y el apoyo de infraestructura por parte de Canek Díaz y el equipo de la coordinación de servicios de cómputo de El Colegio de México. Se agradece el financiamiento del Centro de Estudios Espinosa Yglesias para la realización de esta investigación. Este artículo ha sido aceptado para publicarse en El Trimestre Económico. Agradecemos a un revisor anónimo que nos hizo excelentes comentarios. Todos los errores y omisiones son responsabilidad única de los autores.

[♦] Centro de Investigación y Docencia Económicas, Carretera México-Toluca 3655, Col. Lomas de Santa Fe, 01210, México DF. Tel: +52-55-57279800, ext. 2759. Fax: +52-55-57279878. Email: eva.arceo@cide.edu.

[▲] El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos, Camino al Ajusco 20, Col. Pedregal de Santa Teresa, México D.F., C.P. 10740, Tel.: +52-55-5449-3000, ext. 4153. Email: rmcampos@colmex.mx.

[‡] El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos, Camino al Ajusco 20, Col. Pedregal de Santa Teresa, México D.F., C.P. 10740, Tel.: +52-55-5449-3000, ext. 3136. Email: emedina@colmex.mx.

^{*} Centro de Estudios Espinosa Yglesias, Av. de las Flores 64-A, Col. Tlacopac, México DF, 01040. Tel: +52-55-56608031 ext. 106. Fax: +52-55-56608031 ext. 110. Email: rvelezg@ceey.org.mx

1. Introducción

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

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

Para lograr este objetivo, implementamos un experimento de laboratorio con incentivos monetarios para medir preferencias de negociación y de rechazo de ofertas, en una muestra de 404 adultos jóvenes que se encuentran o están a punto de insertarse al mercado laboral. En particular, se analiza si

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

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

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

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

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

Tradicionalmente, las diferencias en actitudes ante el riesgo entre hombres y mujeres son medidas en escenarios experimentales donde los sujetos deben tomar decisiones entre opciones seguras y loterías riesgosas con ganancias considerables (Holt y Laury 2002). Estos experimentos se han realizado tanto con apuestas hipotéticas como reales, arrojando un resultado robusto: el comportamiento de las mujeres es consistente con un mayor grado de aversión al riesgo comparado con el de los hombres (Croson y Gneezy 2009).⁴ En cuanto a negociación y competencia, se ha establecido que los hombres y mujeres reaccionan de manera diferente a escenarios de competencia, tales como torneos o negociaciones (Gneezy, Niederle y Rustichini 2003; Niederle y Vesterlund 2007).

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

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

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

Por último, también se han encontrado diferencias de género en conductas pro-sociales que se transfieren a resultados laborales. Es posible que las mujeres tengan más consideraciones por terceros, expresen más actitudes altruistas o se sientan especialmente motivadas a hacer el bien a los demás. En la literatura existente, las conductas pro-sociales son estudiadas en forma de altruismo, aversión a la desigualdad o reciprocidad, y son evaluadas al observar desviaciones con relación a lo establecido en la teoría económica clásica (Campos 2016; Croson y Gneezy 2009). La literatura ha encontrado que las mujeres son más generosas al hacer una oferta que los hombres. Sin embargo, los efectos son heterogéneos: si es más caro dar, las mujeres dan más que los hombres, pero si es más barato, las mujeres conceden menos (Eckel y Grossman 1998; Andreoni y Vesterlund 2001). Estos resultados dan indicios de que, en un escenario de negociación salarial, las preferencias sociales de las mujeres podrían minar sus posibilidades de obtener salarios equiparables a los de los hombres.

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

equilibrio de este juego es que el proponente envía la cantidad mínima posible al respondente (ej. \$1 peso mexicano) y el respondente acepta esta oferta (ver una discusión detallada en Campos 2016).

Aunque el juego anteriormente descrito tradicionalmente se realiza de forma anónima, para incluir el rol del género se tiene que revelar a ambos jugadores el nombre o el género del contrincante. En esta materia, los trabajos de Eckel y Grossman (2001) y Solnick (2001) son la principal referencia. En el primero de ellos, los autores instrumentan un experimento de laboratorio con estudiantes universitarios y encuentran diferencias sistemáticas en el comportamiento de hombres y mujeres. Sus resultados sostienen que no existen diferencias en las ofertas que realizan tanto hombres como mujeres proponentes (al igual que Solnick 2001), que las mujeres respondentes son más cooperativas y rechazan menos que los hombres, y que las ofertas de las mujeres son más aceptadas que aquellas realizadas por hombres (efectos de “solidaridad” y “galanetría”). En contraste Solnick (2001), con sujetos similares, pero con un diseño experimental distinto, encuentra un mayor rechazo para aquellas ofertas realizadas por mujeres. De manera adicional, encuentra que los hombres atraen mayores ofertas tanto de otros hombres como de mujeres (en promedio, 48% de la dotación inicial contra 44% para las mujeres) y que, a su vez, estas diferencias conducen a diferencias en las ganancias finales de hombres y mujeres.

Otro juego utilizado para estimar preferencias por negociación es el juego de negociación salarial. Este juego, aunque muy similar al del ultimátum, se diferencia en el hecho de que el respondente puede hacer una contraoferta o aceptar la oferta del proponente. Las contraofertas no tienen límites, pero existe una probabilidad positiva de que el juego termine de forma súbita, lo cual conlleva a un pago positivo para el proponente y nada para el respondente. En el presente trabajo se instrumenta el juego de negociación salarial adaptado por Dittrich, Knabe y Leipold (2014). Para dicha investigación, los autores reclutaron a 122 estudiantes universitarios en Alemania. Sus resultados sugieren que las diferencias de género en el comportamiento dependen de los roles de juego (empresa o trabajador). En particular, las mujeres en el

rol de trabajador obtienen peores resultados que los hombres, pero no así cuando juegan como empresa, donde no existen diferencias. Estas discrepancias pueden ser explicadas por las ofertas iniciales y las contraofertas. Tanto hombres como mujeres bajo el rol de empresa ofrecen menores salarios a mujeres que a hombres en el rol de trabajador. De la misma manera, las trabajadoras mujeres realizan una menor contraoferta contra empleadores mujeres y empleadores hombres. Esto es, a trabajadores mujeres se les ofrece menos, pero también demandan menos. Las similitudes y diferencias en los resultados de estas investigaciones sugieren que existen serias implicaciones de género en escenarios de negociación reales y resaltan la necesidad de realizar investigación con metodologías alternativas y en contextos socioeconómicos diversos.⁶

Para complementar a esta literatura, en la presente investigación se analizan las diferencias de género en un país en desarrollo como México. Adicionalmente, para obtener la mayor representatividad del entorno laboral actual del país la muestra incluye, en contraste con investigaciones previas, adultos y adultos jóvenes quienes se encuentran o buscan entrar al mercado laboral y quienes son reclutados tal y como distintos empleadores reclutan a sus trabajadores hoy en día. Los resultados encontrados señalan cuatro aspectos clave en línea con la literatura previa. Primero, no se observan diferencias en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juegos. Segundo, la composición de género del juego es relevante para estudiar el proceso de negociación. Cuando se conoce el género del respondente, las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres. Tercero, las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres (especialmente en el juego del ultimátum). Por último, en el juego de negociación salarial, las mujeres contraofertan significativamente menos que los hombres,

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

y además los hombres negocian más agresivamente en contra de mujeres empresas (rechazan y piden más). Esto último conduce a menores beneficios finales para ambos jugadores y podría implicar la existencia de estereotipos negativos en contra de las mujeres en posiciones de poder por parte de los hombres.

El artículo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2 se describen el método y las características del experimento realizado. En la sección 3 se presentan los resultados y se discute su relevancia en la literatura. Finalmente, en la sección 4 se presentan las conclusiones.

2. Diseño Experimental

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

El experimento se implementó en los meses de junio y julio de 2016. En una primera etapa, los participantes se involucran en dos tipos de interacciones: un juego de negociación simple (juego del ultimátum) y un juego de negociación salarial compuesta, los cuales se detallan más adelante. Al terminar las negociaciones y en una segunda etapa, los participantes responden a un cuestionario que incluye reactivos sobre preferencias económicas e información sociodemográfica. Al finalizar el cuestionario, los

asistentes concluyen su participación y reciben un pago en efectivo compuesto de dos cantidades, un pago por la participación misma y otro variable sujeto a su desempeño durante la sesión.

2.1 Reclutamiento de Participantes

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

2.2 Procedimiento Experimental

2.2.1 Recepción y Registro de Participantes

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

Para cada una de las 14 sesiones se contó con un registro pre-elaborado de los posibles participantes.⁸ El registro comenzó con la asignación de un número aleatorio a cada participante (sin que los otros participantes pudieran verlo). Se explicó que dicho número era necesario para realizar el pago final de experimento. En este momento, cada sujeto firmó un consentimiento de participación donde se especificaba que sus datos personales solo podrían ser usados para actividades académicas.⁹ Después de asignar este valor no se permitió la comunicación entre sujetos. Posteriormente, todos los sujetos fueron conducidos a una sala donde se explicó a detalle el contenido de la sesión. Se expusieron ejemplos del tipo de interacciones a realizar y se realizó una sesión de preguntas y respuestas para asegurar que los sujetos comprendieran las actividades. La sesión de explicación tuvo una duración aproximada de 20 minutos y aseguró que los sujetos conocieran el conjunto de estrategias posibles y los mecanismos de pago, además de familiarizarse con la estructura de la sesión.

2.2.2 Sección 1: Dos Escenarios de Negociación

La sección de negociación involucra dos variaciones del juego del ultimátum, el cual es utilizado generalmente para evaluar capacidades de negociación y cooperación, (Croson y Gneezy 2009; Eckel y Grossman 2001). En el juego del ultimátum realizado para este trabajo, dos jugadores debían repartirse una cantidad fija de dinero de acuerdo con un conjunto de reglas. La primera variación, el denominado “juego de negociación simple”, es una aplicación directa del juego del ultimátum donde el objetivo es repartir una cantidad equivalente a 20 MXN entre dos jugadores (el proponente y el respondente).¹⁰ El

⁸ El registro de candidatos tomaba de 1 a 3 días y obedecía un proceso riguroso. En primer lugar, cada candidato solicitaba información acerca de la sesión. Al recibir la solicitud, un miembro del equipo encargado de las sesiones respondía con una descripción detallada de las actividades, el esquema de pagos, los requisitos y los pasos adicionales para poder participar. Se solicitaba que el participante se familiarizara con el consentimiento de participación y que enviara un curriculum vitae con una fotografía. De cumplirse con los requisitos listados, se registraba a los aspirantes en una de las sesiones disponibles.

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

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

primer jugador (proponente) debe proponer una división de la cantidad inicial (ej. 10 y 10, 20 y 0, 15 y 5, etc.). Posteriormente, el “respondente” puede aceptar o rechazar la propuesta. Si acepta, se realiza la repartición de acuerdo a la propuesta, si se rechaza, ambos jugadores obtienen 0 MXN.

Para la segunda variación, el “juego de negociación compuesta”, se operó una aplicación ampliada del juego del ultimátum entre dos jugadores (la empresa y el trabajador) con posibilidad de negociación. En esta aplicación se explica a los jugadores que la cantidad a repartir consiste en el salario de un trabajador y la ganancia de una empresa contratada para realizar una tarea (Dittrich, Knabe y Leipold 2014). El juego consiste en repartir 20 MXN entre el salario y la ganancia. El jugador en el papel de la empresa realiza una primera oferta de salario al jugador en el papel del trabajador y se hace explícito que ambas partes pueden hacer contraofertas ilimitadas (negociación salarial). Para simular una situación de negociación real, cada ronda después de la primera oferta, tiene una probabilidad de 20% de terminar súbitamente. En caso de terminación súbita, el jugador en el papel de la empresa obtiene 5 MXN y el jugador trabajador obtiene 0, el resto (15 MXN) se pierde.¹¹

Cada participante fue asignado aleatoriamente a un rol para el juego de negociación simple (proponente o respondente) y un rol para el juego de negociación compuesta (empresa o trabajador). Después de ser asignados a sus roles, los participantes se distribuyeron en salas separadas; en una se encontraban los jugadores con la dupla proponente-trabajador y en otra los jugadores respondente-empresa, esto, con el fin de que no existiera interacción entre participantes. Los jugadores mantuvieron los mismos roles durante todas las rondas de los juegos. Es decir, si un jugador fue proponente (respondente) en negociación simple, entonces también jugó el rol de trabajador (empresa) en el juego de

¹¹ Cada jugador tenía en su poder 5 cartas blancas, una de las cuales se encontraba marcada sutilmente. El mecanismo de terminación súbita consistía en que los jugadores ordenaban las cartas aleatoriamente y en cada interacción después de la primera, un miembro del equipo seleccionaba una carta, en caso de seleccionar la carta marcada, el juego terminaba súbitamente y se informaba tanto al jugador en turno como a su contrincante.

negociación salarial. Cada ronda se jugó de manera independiente a la anterior. Todos los jugadores participaron en un total de 12 rondas contra diferentes participantes aleatoriamente emparejados. Ningún jugador fue emparejado más de una vez contra el mismo contrincante. De las 12 rondas, solo 10 fueron jugadas contra oponentes presentes durante la sesión. Dos rondas fueron diseñadas para propósitos fuera de este estudio, por tanto, el análisis se restringe a las 10 rondas contra participantes presentes. Las rondas impares fueron realizadas para el juego de negociación simple y las rondas pares para el juego de negociación compuesta.¹²

2.2.3 Manipulación Experimental

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

2.2.4 Sección 2: Cuestionario Final

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

Al finalizar la sección de interacción, todos los participantes contestaron un cuestionario computarizado. El cuestionario tuvo como propósito recolectar información sociodemográfica y otras características de los participantes en el experimento. Se incluyeron reactivos referentes a la edad, riqueza del hogar (por medio de activos), hábitos y creencias, referencias sobre sus padres o tutores mientras crecía (los 14 años como edad de referencia), aspiraciones sobre el futuro, así como instrumentos dedicados a medir las preferencias económicas (riesgo y tiempo). Se incluyeron dos reactivos de preferencias al riesgo con incentivos monetarios. La primera fue similar a Gneezy y Potters (1997) y consistió en una lotería que requería que los participantes apostaran una parte de una dotación inicial (10 MXN) con la posibilidad de perderla toda o recuperarla multiplicada por un factor positivo (factor de 3); esto es, podía perderlo todo o ganar hasta 30 MXN, una apuesta arriesgada, pero rentable. La primera medida de aversión al riesgo es la estandarización de la cantidad apostada de cada sujeto, entre más apuesta, más amante al riesgo. La segunda medida es una serie de loterías similar a Holt y Laury (2002). Se presentaba a cada participante una tabla con 2 columnas y 12 filas, cada una de las filas correspondía a una opción individual entre dos alternativas (una opción segura o una lotería). En la lotería podrían ganar 10 ó 0 MXN, cada uno con 50 por ciento de probabilidad. Para cada fila, la lotería era exactamente la misma, pero la opción de seguridad aumentaba progresivamente (de 2.5 MXN en la primera fila, aumentando 0.5 MXN de fila en fila, hasta 8 MXN).¹³ En la pregunta se especifica que se deben tomar decisiones una fila a la vez, comenzando desde la parte superior de la tabla. Un sujeto que selecciona la opción segura en la primera lotería es muy reacio al riesgo, mientras que un sujeto que nunca elige la opción segura (siempre dispuesto a jugar a la lotería)

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

es un amante del riesgo. Por tal motivo la segunda medida de preferencias al riesgo es la estandarización de la fila en que los sujetos eligen la opción segura sobre la lotería. Una tercera medida de riesgo se obtiene a través de un análisis de componentes principales entre la primera y segunda medida de riesgos. Esta última medida es la que se utiliza como variable de control en las regresiones usadas más adelante.

3. Resultados

3.1 Juego de Negociación Simple (ultimátum)

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

[Insertar Figura 1]

En cuanto al juego de negociación simple, la Figura 1 muestra tanto la oferta promedio como el rechazo promedio. Las diferencias en la oferta promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación inicial) entre hombres y mujeres se muestran en el panel A para todas las rondas y para cada tratamiento (rondas sin fotografía, con fotografía y frente a frente). En promedio, los hombres proponentes ofrecen el 40.3% de la dotación inicial a los respondentes, mientras que las mujeres ofrecen el 39.9%. Los resultados son consistentes con los de investigaciones previas que analizan el comportamiento de las ofertas en juegos de ultimátum. Por ejemplo, el meta-análisis de Cooper y Dutcher (2011) y la revisión en Güth y Kocher

(2014) reportan que los proponentes ofrecen entre el 40 y el 50% de la dotación inicial, en promedio. Por otro lado, para la región de Centro y Sudamérica, Oosterbeek, Sloof y Van De Kuilen (2004) reportan que la oferta promedio es del 37.5% de la dotación inicial en este tipo de escenarios de negociación.¹⁴

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

También consistente con la literatura previa, se encontró una fuerte tendencia a ofrecer una división equitativa de la dotación. Alrededor del 30% de las ofertas de los proponentes fueron totalmente equitativas (conducta pro-social) y solo el 0.2%, todas rechazadas por el respondente, resultaron consistentes con el equilibrio de Nash teórico (0.10 MXN como propuesta).

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

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

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

[Insertar Figura 2]

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

En cuanto a la composición por género, se encuentra que las mujeres (M)/hombres (H) proponentes ofrecen un porcentaje de la dotación similar a los respondentes. Esto coincide con los hallazgos de Eckel y Grossman (2001), quienes no encuentran diferencias en los montos ofrecidos en función del sexo del

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

jugador respondiente, pero contrario a los de Solnick (2001) quien encuentra que los hombres respondientes atraen mayores ofertas tanto de mujeres como de hombres proponentes. Cabe mencionar, sin embargo, que el diseño experimental del presente ejercicio es similar al de Eckel y Grossman (2001).

En lo que se refiere al rechazo promedio durante las rondas donde se revela el género, es interesante observar que los hombres respondientes rechazan una mayor proporción de las ofertas de las mujeres (M-H) en comparación con las realizadas por hombres (H-H). En este caso, los resultados no resultan consistentes con los efectos de “galantería” y “solidaridad” descritos por Eckel y Grossman (2001), los cuales describen una situación en la que tanto hombres como mujeres aceptan más ofertas provenientes de mujeres proponentes. En el caso de las mujeres, el resultado depende del contexto: cuando sólo observan fotografías, la proporción de rechazos resulta mayor para ofertas de mujeres que de hombres; en cambio, en el escenario “frente a frente”, las mujeres rechazan una mayor proporción de las ofertas de hombres.

Las correlaciones simples antes descritas pueden ser analizadas a mayor profundidad mediante un análisis de regresión. Lo anterior es posible gracias a la existencia de información sobre características sociodemográficas que fueron captadas mediante un cuestionario aplicado a los participantes al final de cada sesión (ver sección 2.2.4). De tal manera, resulta viable controlar por factores tales como la edad del jugador, una medida estandarizada de la aversión al riesgo, una medida estandarizada del nivel socioeconómico, e indicadores del nivel de escolaridad.¹⁷ En la tabla 1 se presentan dichos resultados.¹⁸

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

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

[Insertar Tabla 1]

En la tabla se presentan dos paneles (A y B). El A se refiere al monto ofrecido por los proponentes, mientras que el B se concentra en las respuestas de los respondientes. El análisis se realiza para todas las rondas de negociación simple y para las rondas correspondientes a cada tratamiento. En la Tabla 1, las variables de interés son: una variable dicotómica para diferenciar por sexo (1 si es mujer, 0 si es hombre) para las rondas anónimas y la muestra completa y variables identificadoras del tipo de composición de género por duplas, por ejemplo, la variable M-H que adopta el valor de 1 si el proponente es mujer y el respondiente es hombre y cero en caso contrario, para el caso de las rondas con fotografía y frente a frente (columnas 3-5). Así, las duplas posibles son M-M, M-H, H-M y H-H. Excluimos de la estimación a la dupla H-H, de esta manera, los resultados deben ser interpretados relativos a esta dupla. Las estimaciones se obtienen a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

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

tipo de composición de género de cada dupla de negociación. Así, las duplas posibles son M-M, M-H, H-M Y H-H, de las cuales se excluye a esta última de la estimación para utilizarla como la de referencia.

proponentes ofreciendo más a hombres (M-H) y mujeres (M-M) que lo que ofrecen hombres proponentes a hombres respondientes.¹⁹

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

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

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

que las mujeres rechazan menos que los hombres, situación que pareciera no ser distinta dado el sexo del proponente.

3.2 Juego de Negociación Empresa-Trabajador

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

[Insertar Figura 3]

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

En segundo lugar, al igual que en el juego de negociación simple, identificar al contrincante aumenta la oferta promedio del salario y reduce la tasa de rechazo. De la misma manera, la identificación del contrincante disminuye el número de rondas que dura la negociación (no mostrado en la figura). El

promedio de rondas de negociación es de 2.33 para hombres y 2.21 para mujeres en las rondas anónimas, mientras que en los tratamientos donde se conoce la identidad del contrincante, a través de fotografía y frente a frente, el promedio de número de rondas es 2.14 y 1.86 para hombres y mujeres, respectivamente. Esto es consistente con un incremento del sentido de relación social con el jugador contrario (Martela y Rayan 2016; Camerer y Thaler 1995).

En tercer lugar, en contraste con el juego de negociación simple, existen diferencias claras en el primer salario ofrecido, en el rechazo promedio y en las contraofertas o salario aceptado, dependiendo de la composición de género en la negociación. Tanto las mujeres como los hombres hacen una primera oferta de salario mayor a mujeres que a hombres trabajadores, sin embargo, la magnitud de la oferta es menor en los hombres que en las mujeres. En promedio para las etapas de fotografía y frente a frente, las mujeres ofrecen 41.1% de la dotación inicial a mujeres (M-M) y 38.5% a hombres (M-H) en la primera oferta; mientras que los hombres ofrecen el 39.3% a mujeres (H-M) y el 38.5% a hombres (H-H). Este fenómeno indica que la posibilidad de negociar puede modificar las estrategias de los jugadores. Por ejemplo, el hecho de que tanto hombres como mujeres ofrezcan un primer salario menor a los trabajadores hombres, podría deberse a la anticipación de una negociación mayor en caso de enfrentamiento con un trabajador hombre. En ese sentido, literatura reciente ha señalado que las mujeres parecen percibir en menor proporción las oportunidades de negociar y encuentran más difícil iniciar negociaciones y hacer demandas que los hombres (Babcock y Laschever 2009). Incluso aunque la posibilidad de negociación sea anunciada abiertamente, persisten diferencias de género al iniciarla (Small et al. 2007).

De manera paralela, el rechazo promedio depende de la composición de género en la negociación. El panel B muestra que, para las rondas anónimas, las mujeres rechazan la primera oferta de salario en menor proporción que los hombres (62% de los hombres rechazan la primera oferta contra el 58% de las mujeres en la etapa de sin foto). Dicha brecha se consolida cuando se conoce la identidad del contrincante.

En ese caso los hombres trabajadores rechazan en mayor proporción la primera oferta si esta proviene de una empresa mujer (M-H). Por el contrario, para las mujeres el género de la empresa parece no tener influencia en su decisión de rechazo. Este hecho es consistente con hallazgos empíricos que sugieren que las mujeres, en general, están menos inclinadas a iniciar negociaciones que los hombres (Gelfand y Stayn 2006; Babcock et al. 2003; Babcock y Laschever 2009). Una explicación relevante para el mercado laboral es que cuando negocian ellas encuentran más resistencia y costos sociales (por ejemplo, tanto hombres como mujeres demuestran menor disposición a trabajar con mujeres que inician una negociación) que los hombres (Bowles, Babcock y Lei 2007).

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

[Insertar Figura 4]

En la Figura 4 se reportan las ganancias del juego de negociación empresa-trabajador. El panel A muestra los resultados de las empresas en promedio y por composición de género en las duplas de negociación. El panel B se enfoca en el salario final de los trabajadores. En promedio para todas las rondas, tanto hombres como mujeres obtienen la misma renta (Panel A). Para las rondas anónimas, las mujeres obtienen una mayor renta que los hombres. Sin embargo, para rondas donde el género se revela las mujeres obtienen una menor renta que los hombres. En particular, resulta revelador que las menores rentas como

empresa se observan en el escenario cuando la mujer es empresa y el hombre es trabajador (M-H). Este resultado se consolida en la ronda de frente a frente. Lo anterior es consistente con lo observado en la Figura 3 (Paneles B y C), donde el hombre rechaza más a mujeres empresas y es más agresivo con el salario contraofertado.

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

[Insertar Tabla 2]

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

aunque no estadísticamente significativo, los hombres empresas parecen ofrecer salarios mayores a mujeres (H-M) que a hombres (H-H).

Las columnas (6-10) replican este análisis, pero sobre la probabilidad de rechazar una oferta por parte de los trabajadores. De manera significativa, las mujeres rechazan menos que los hombres. Sin embargo, la composición de género de las duplas negociadoras no parece modificar de manera significativa la decisión de rechazar por parte de las mujeres y de los hombres. Es decir, la menor tasa de rechazo por parte de las mujeres no depende del género de la empresa. De manera paralela, las columnas (11-12) describen que las mujeres contraofertan o aceptan un salario menor que los hombres (1.4 p.p. menos en promedio y 1.8 p.p. menos en rondas anónimas). Al contrario de la tasa de rechazo, la contraoferta de salario o salario aceptado sí parece estar influido por la composición de género de la negociación. El resto de las columnas presenta la conducta del trabajador en términos de salario aceptado o contraoferta realizada. Las mujeres en promedio para todas las rondas negocian menos agresivamente que los hombres (efecto estadísticamente significativo de 1.77 p.p.). En el caso de los hombres trabajadores, las contraofertas son más agresivas cuando se enfrentan con mujeres que con hombres empresa. Especialmente, en aquellas rondas frente a frente con la mayor cercanía social, las contraofertas o salarios aceptados son 3.1% más elevadas en las rondas contra mujeres empresa (M-H), comparado a rondas con hombres empresa. La importancia de la información en la Tabla 2 radica en el hecho de que ilustra que la composición de género en escenarios de negociación es relevante. En una situación laboral real, una menor tasa de rechazo y contraofertas más discretas puede poner en desventajas sustanciales a las mujeres y podrían, potencialmente, repercutir en la remuneración de su trabajo.

[Insertar Tabla 3]

Para sostener este argumento, en la Tabla 3 se buscan identificar diferencias de género en los pagos finales del juego empresa-trabajador. El análisis se enfoca individualmente en la renta de la empresa, el

salario del trabajador y el pago final (salario y renta). Las columnas (1-5) muestran el análisis para la renta de la empresa como porcentaje de la dotación inicial (20 MXN en cada ronda) y se incluyen como variables independientes: la edad, el número de ronda, una variable dicotómica que identifica a la empresa y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo para cada jugador. Los resultados no muestran una diferencia significativa en la renta por género (en promedio y en rondas anónimas). Es decir, en el papel de la empresa, tanto hombres como mujeres obtienen la misma remuneración. Sin embargo, este resultado cambia cuando los jugadores conocen la identidad del contrincante. Las mujeres empresas parecen ganar menos cuando se enfrentan a hombres trabajadores (M-H) que cuando se enfrentan a mujeres (M-M). Esto sucede especialmente en rondas frente a frente, donde esta diferencia es significativa (al 90%) e implica remuneraciones 5.2 p.p. menores para mujeres, comparada con hombres, que enfrentan a hombres trabajadores. Para los hombres, la remuneración como empresa no parece estar condicionada al género del jugador trabajador.

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

argumento se calcula el porcentaje de rondas que terminan súbitamente para cada tipo de emparejamiento. Como se esperaba, la dupla M-H tiene la mayor proporción de terminaciones súbitas tanto para las rondas con fotografía (27%), como para las rondas frente a frente (30%).²⁰ Por el contrario, la dupla H-H tiene un porcentaje de terminaciones súbitas del 19% en rondas con fotografías y del 15% para rondas frente a frente.

Por último, las columnas (11-15) presentan resultados globales para el juego de negociación empresa-trabajador. Los resultados no muestran diferencias significativas en el pago final que reciben hombres y mujeres. Sin embargo, al considerar la composición de género en las duplas de negociación, las diferencias, aunque no estadísticamente diferentes de cero, muestran una situación en la que las mujeres obtienen peores resultados (como empresa) cuando se enfrentan con hombres. De la misma manera, debido a los signos negativos de los coeficientes en las rondas con fotografía y frente a frente, pareciera ser que el grupo con mayores ventajas en este escenario de negociación son hombres enfrentando a otros hombres (H-H).

4. Interpretación y Conclusión

En este artículo se presenta evidencia sobre diferencias en las preferencias por negociación por género, usando juegos tradicionales de economía experimental. Para una muestra de 404 adultos jóvenes, se instrumentan juegos del ultimátum (negociación simple) y de negociación salarial (empresa-trabajador) con incentivos monetarios. Se obtienen cinco resultados principales. Primero, no parece haber diferencias en promedio en el monto que el proponente envía al respondente en ambos tipos de juegos. Segundo, esto

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

cambia cuando se conoce el sexo del contrincante en el juego de negociación salarial. Las mujeres muestran “solidaridad” al ofrecer un mejor salario a mujeres que a hombres trabajadores. Tercero, las mujeres rechazan menos ofertas que los hombres (especialmente en el juego del ultimátum). Es decir, las mujeres aceptan salarios más bajos que los hombres. Este aspecto es potencialmente nocivo en términos de brecha salarial. Por último, en el juego de negociación salarial -el que se acerca más a la realidad laboral-, las mujeres empresas contraofertan significativamente menos que los hombres, principalmente porque hombres trabajadores negocian más agresivamente en contra de ellas (principalmente en negociaciones donde la cercanía social es corta). Esto conduce a menores beneficios finales para ambos jugadores (resultado de mayores terminaciones súbitas) y podría implicar la existencia de estereotipos negativos de los hombres en contra de las mujeres en posiciones de poder. Este último aspecto merece una investigación más profunda en el futuro. También es importante realizar estudios de replicación a muestras más representativas de la población mexicana.

En México, las mujeres obtienen un menor salario en promedio que los hombres. Si bien esta brecha puede ser explicada, en parte, por discriminación explícita en el mercado laboral, en este artículo se muestra que pueden existir otros canales que contribuyan a la explicación. Las mujeres muestran menores tasas de rechazo a ofertas y también tienen más dificultades al negociar con hombres. De la misma manera, los hombres trabajadores negocian de manera más agresiva en contra de mujeres empresas. Estos comportamientos pueden potencialmente ser explicados por estereotipos de género (por ejemplo, cómo debe comportarse cada género ante diferentes situaciones sociales o asumir atributos negativos en contra de mujeres en posiciones de poder). Finalmente, cabe mencionar que los resultados son relevantes para la elaboración de políticas públicas que resalten la importancia de la equidad de género en puestos altos y modifiquen los modelos de rol desde edades tempranas. Los beneficios serían múltiples. Por un lado, las mujeres se comportarían de forma más solidaria con otras mujeres. Y por el otro, más mujeres

en puestos altos ayudarían a limitar los estereotipos de género sobre el comportamiento de las mujeres en la negociación laboral, además de ir eliminando el estereotipo relativo a que los hombres son los que mantienen el poder. En ese sentido, se debe buscar de manera activa que el sistema escolar, especialmente durante el ciclo de edad temprana de los estudiantes, elimine dichos estereotipos y ayude a formar una cultura equitativa en términos de género.

Referencias

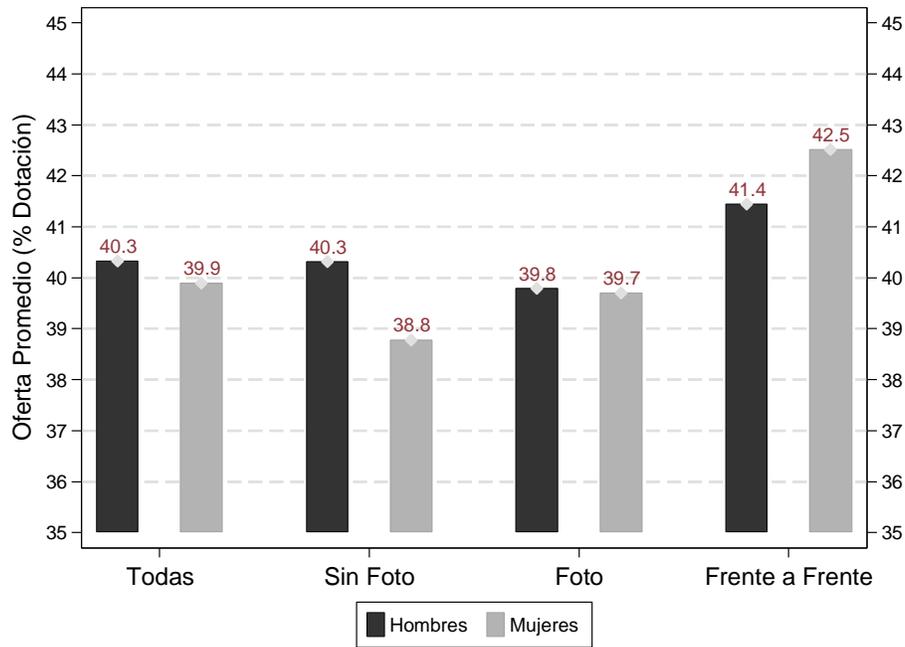
- Andreoni, James y Vesterlund, Lise. (2001). "Which Is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism." *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 293-312.
- Arceo Gómez, Eva y Campos Vázquez, Raymundo. (2014). "Evolución de la brecha salarial de género en México". *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653.
- Azmat, Ghazala, y Petrongolo, Barbara. (2014). "Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?" *Labour Economics*, 1(30), 32-40.
- Babcock, Linda, Laschever, Sara, Gelfand, Michele, y Small, Deborah. (2003). "Nice girls don't ask." *Harvard Business Review*, 81, 14-15.
- Babcock, Linda, y Laschever, Sara. (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. New Jersey, United States: Princeton University Press,
- Bertrand, Marianne. (2011). "New perspectives on gender." En: Ashenfelter, Orley y Card, David, editores, *Handbook of Labor Economics*, 4, 1543-1590.
- Bowles, Hannah, Babcock, Linda, y Lai, Lei. (2007). "Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask." *Organizational Behavior and human decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Brody, Leslie y Hall, Judith. (2000). "Gender, emotion, and expression." En: Lewis, Michael y Haviland-Jones Jeannette, editores, *Handbook of Emotions*, 2, 338-349.
- Calonico, Sebastian, y Ñopo, Hugo. (2008). "Segregación de género en el trabajo y diferenciales de salario: Evidencia de las zonas urbanas de México 1994-2004". No. 4580. Inter-American Development Bank, Research Department.
- Camerer, Colin, y Thaler, Richard. (1995). "Anomalies: Ultimatums, dictators and manners." *The Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 209-219.
- Campos Vázquez, Raymundo. (2016). *Cooperación y preferencias sociales. Análisis económico sobre altruismo justicia confianza y equidad*. Ciudad de México, México: El Colegio de México.
- Cárdenas, Juan Camilo, Chong, Alberto y Ñopo, Hugo. (2009). "To What Extent Do Latin Americans Trust, Reciprocate, and Cooperate? Evidence from Experiments in Six Latin American Countries." *Economía*, 9(2), 45-88.
- Castañeda, Gonzalo. (2015). "¿Se encuentra la ciencia económica en México en la vanguardia de la corriente dominante?" *El Trimestre Económico*, 82(326), 433-483.
- Cooper, David, y Dutcher, Glenn. (2011). "The dynamics of responder behavior in ultimatum games: A meta-study." *Experimental Economics*, 14(4), 519-546.
- Croson, Rachel, y Gneezy, Uri. (2009). "Gender differences in preferences." *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.

- Dittrich, Marcus, Knabe, Andreas y Leipold, Kristina. (2014). "Gender differences in experimental wage negotiations." *Economic Inquiry*, 52(2), 862-873.
- Dohmen, Thomas, Falk, Armin, Huffman, David, Sunde, Uwe, Schupp, Jurgen y Wagner, Gert. (2011). "Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences". *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522-550.
- Eckel, Catherine, y Grossman, Philip. (1998). "Are Women Less Selfish Than Men? Evidence from Dictator Experiments." *The Economic Journal*, 108(448), 726-35.
- Eckel, Catherine, y Grossman, Philip. (2001). "Chivalry and solidarity in ultimatum games". *Economic Inquiry*, 39(2), 171-188.
- Eckel, Catherine, y Grossman, Philip. (2008). "Men, women and risk aversion: Experimental evidence." En: Plott, Charles y Smith, Vernon, editores, *Handbook of Experimental Economics Results*, 1, 1061-1073.
- Espinosa, María, y Kovářik, Jaromir. (2015). "Prosocial behavior and gender". *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9, 88.
- Fehr-Duda, Helga, de Gennaro, Manuele, y Schubert, Renate. (2006). "Genders, Financial Risk, and Probability Weights." *Theory and Decision*, 60(2), 283-313.
- Gelfand, Michele, y Stayn, Heidi. (2006). "Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations." *Social Psychology and Economics*, 239.
- Gneezy, Uri y Potters, Jan. (1997). "An experiment on risk taking and evaluation periods." *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 631-645.
- Gneezy, Uri, Niederle, Muriel y Rustichini, Aldo. (2003). "Performance in Competitive Environments: Gender Differences." *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074.
- Güth, Werner, y Kocher, Martin. (2014). "More than thirty years of ultimatum bargaining experiments: Motives, variations, and a survey of the recent literature." *Journal of Economic Behavior & Organization*, 108, 396-409.
- Güth, Werner, Schmittberger, Rolf y Schwarze, Bernd. (1982). "An experimental analysis of ultimatum bargaining." *Journal of Economic Behavior & Organization* 3(4), 367-388.
- Holt, Charles y Laury, Susan. (2002). "Risk Aversion and Incentive Effects." *The American Economic Review*, 92(5), 1644-1655.
- Hartog, Joop, Ferrer-i-Carbonell, Ada y Jonker, Nicole. (2002). "Linking measured risk aversion to individual characteristics". *Kyklos*, 55(1), 3-26.
- Martela, Frank, y Ryan, Richard. (2016). "Prosocial behavior increases well-being and vitality even without contact with the beneficiary: Causal and behavioral evidence." *Motivation and Emotion*, 40(3), 351-357.
- Niederle, Muriel, y Vesterlund, Lise. (2007). "Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?" *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.

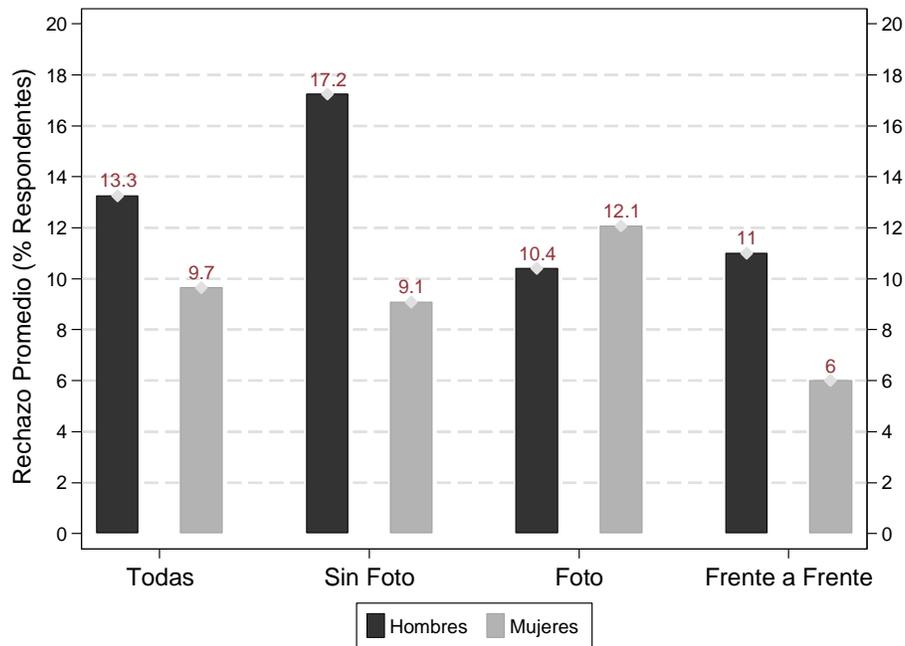
- Oosterbeek, Hessel, Sloof, Randolph y Van De Kuilen Gijs. (2004). "Cultural differences in ultimatum game experiments: Evidence from a meta-analysis." *Experimental Economics*, 7(2), 171-188.
- Popli, Gurleen K. (2013). "Gender wage differentials in Mexico: a distributional approach." *Journal of the Royal Statistical Society*, 176(2), 295-319.
- Rodríguez P. Reyna, y Camberos C., Mario. (2012). "Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora." *Política y Cultura*, 28(1), 225-256.
- Slonim, Robert, & Roth, Alvin. (1995). "Financial incentives and learning in ultimatum games." *Working paper*, State University of New York at Stony Brook.
- Solnick, Sara. (2001). "Gender differences in the ultimatum game." *Economic Inquiry*, 39(2), 189-210.
- Small, Deborah, Gelfand, Michele, Babcock, Linda, y Gettman, Hilary. (2007). "Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation". *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600-643.

Figura 1. Resultados descriptivos, oferta y rechazo promedio en el juego de negociación simple

A. Oferta promedio



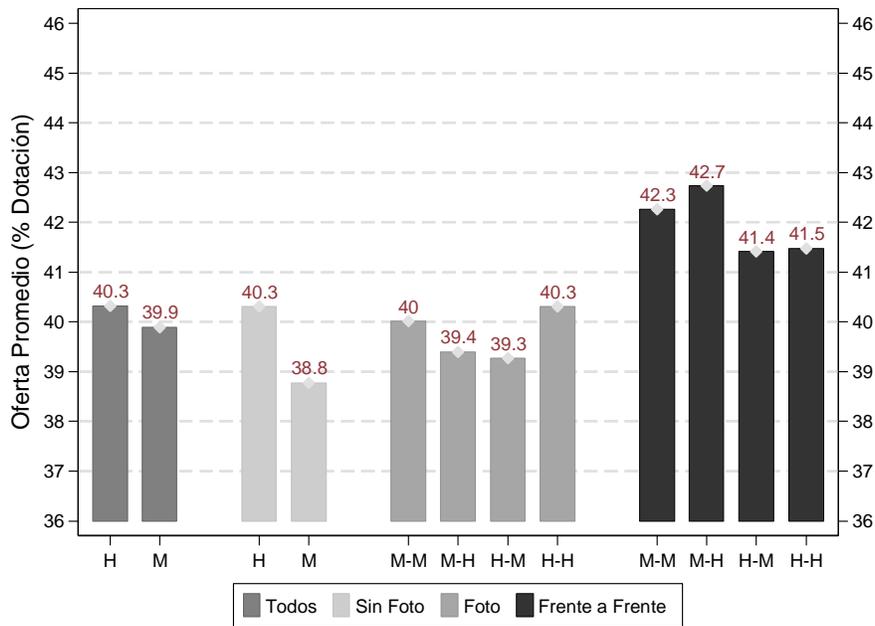
B. Rechazo promedio



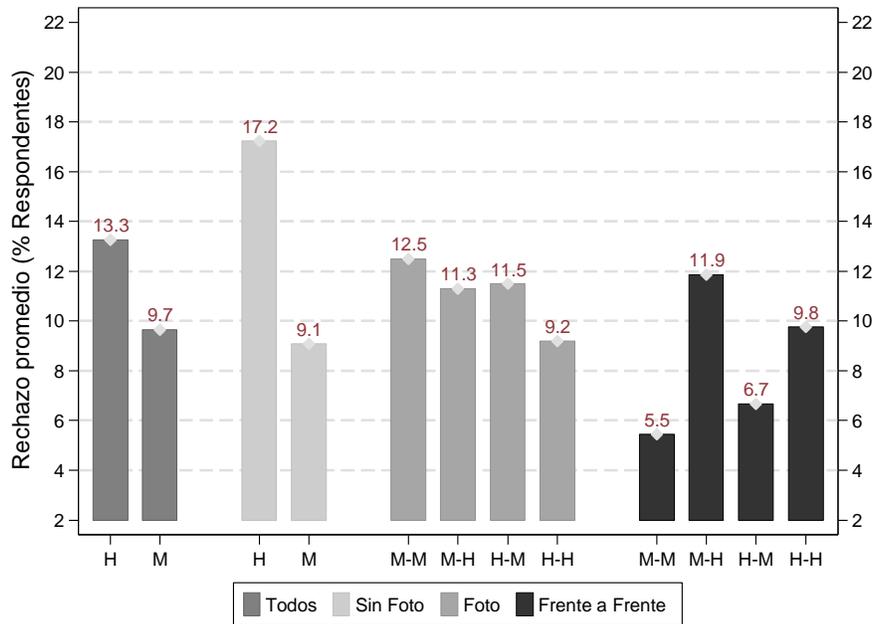
Notas: Panel A muestra las diferencias entre la cantidad ofrecida (propuesta) promedio, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación simple. Panel B muestra el porcentaje promedio de rechazos por parte de los respondientes en el juego de negociación simple.

Figura 2. Resultados, juego de negociación simple por duplas de negociación

A. Oferta promedio

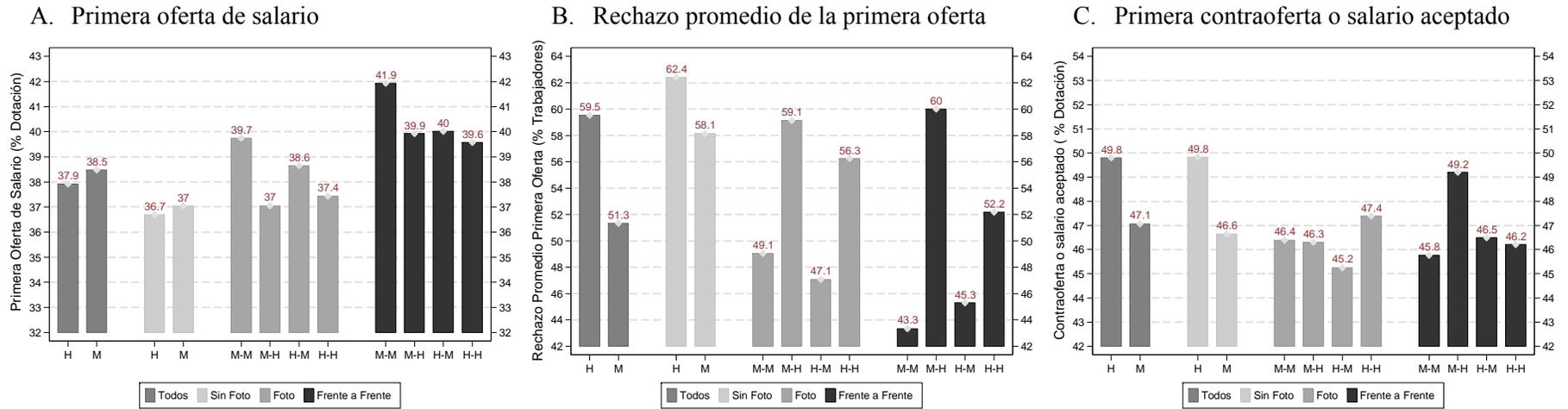


B. Rechazo promedio



Notas: Panel A muestra las diferencias entre la cantidad ofrecida (propuesta) promedio, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación simple. Panel B muestra el porcentaje de rechazos por parte de los respondientes en el juego de negociación simple. H-H se refiere a proponente hombre y respondiente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondiente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondiente hombre y M-M se refiere a proponente y respondiente mujeres.

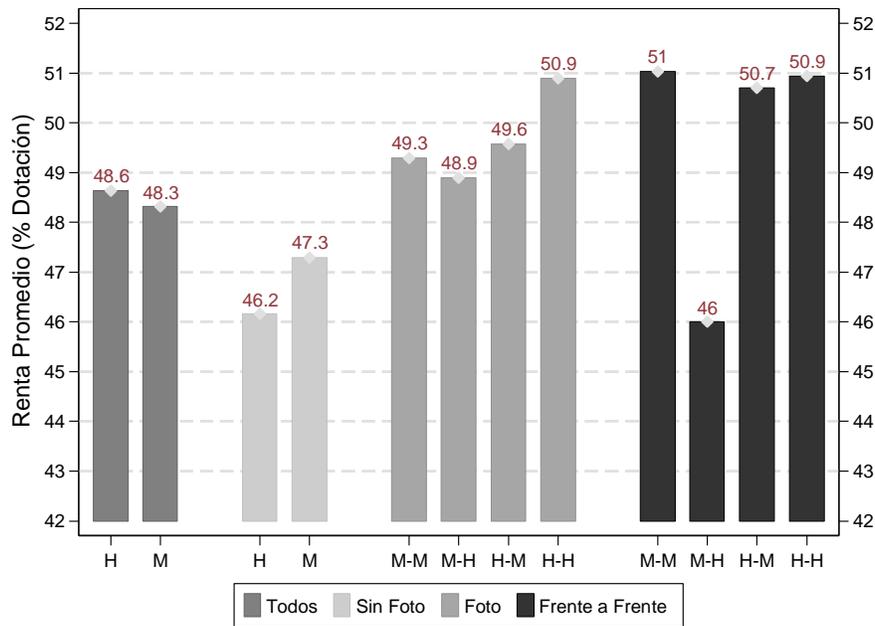
Figura 3. Resultados descriptivos, juego de negociación empresa-trabajador



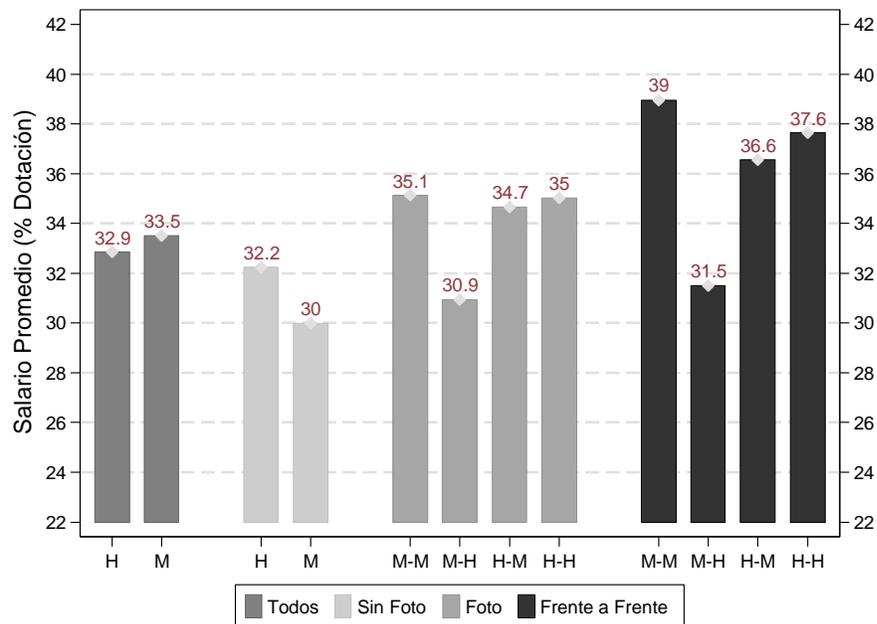
Notas: El panel A muestra la primera oferta de salario (promedio) por parte de las empresas, como porcentaje de los 20 MXN de dotación. El Panel B muestra el porcentaje de jugadores (trabajadores) que rechazan la primera oferta en el juego de negociación empresa-trabajador. El panel C muestra la primera contraoferta de salario (trabajadores) en el juego de negociación empresa-trabajador. H-H se refiere a proponente hombre y respondente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondente hombre y M-M se refiere a proponente y respondente mujeres.

Figura 4. Resultados, juego de negociación empresa-trabajador

A. Renta promedio (empresas)



B. Salario promedio (trabajadores)



Notas: Panel A muestra la renta promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) de las empresas, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación empresa-trabajador. Panel B muestra el salario promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) para los trabajadores. H-H se refiere a proponente hombre y respondiente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondiente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondiente hombre y M-M se refiere a proponente y respondiente mujeres.

Tabla 1. Análisis de regresión, juego de negociación simple

A. Resultados para el Proponente, MCO

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Oferta (% dotación)	Todos	Sin foto	Fotografía	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-0.26 [0.632]	-1.34 [1.132]			
Dupla M-M			0.55 [1.147]	0.93 [1.334]	0.64 [0.888]
Dupla M-H			0.23 [1.181]	1.23 [1.402]	0.62 [0.904]
Dupla H-M			-1.02 [1.183]	-1.11 [1.437]	-1.02 [0.903]
N	1,002	401	401	200	601
R ²	0.038	0.036	0.334	0.247	0.305

B. Resultados para el Respondente, Pr(Rechazo)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pr(Rechaza)	Todos	Sin foto	Fotografía	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-3.66* [1.871]	-7.97*** [3.055]			
Dupla M-M			2.93 [4.297]	-2.00 [5.122]	1.10 [3.340]
Dupla M-H			1.84 [3.894]	5.98 [5.857]	2.65 [3.250]
Dupla H-M			2.82 [4.280]	-0.27 [5.237]	1.17 [3.366]
N	1,002	401	401	200	601
R ²	0.193	0.238	0.178	0.164	0.166

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

Tabla 2. Análisis de regresión, juego de negociación empresa-trabajador

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

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

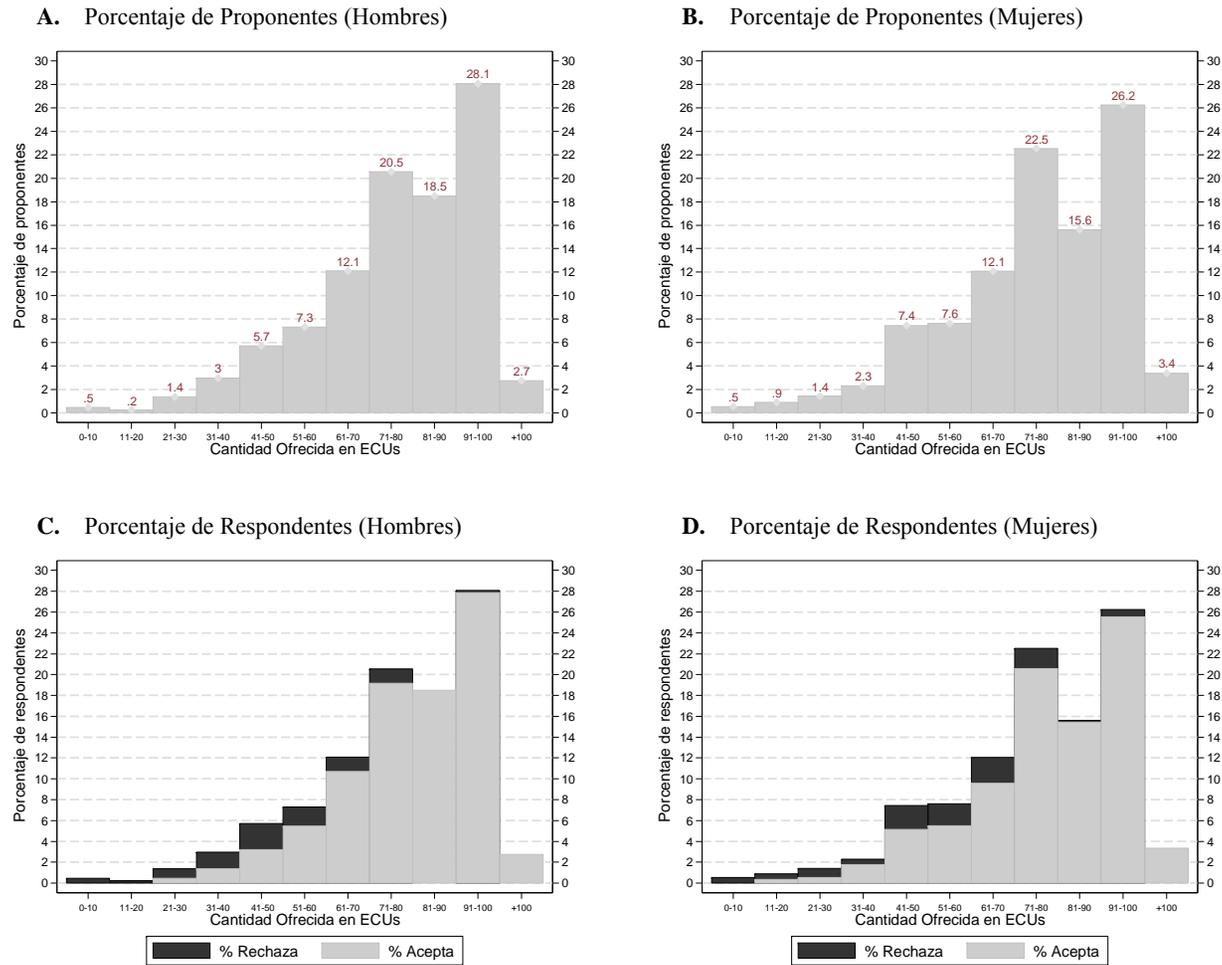
Tabla 3. Pagos finales juego empresa trabajador

	Renta (% dotación)					Salario (% dotación)					Pago Final (%dotación)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-0.28 [0.94]	1.39 [1.59]				0.27 [1.26]	-2.60 [2.13]				-0.01 [0.78]	-0.61 [1.32]			
Dupla M-M			-1.64 [2.09]	-0.15 [2.51]	-1.09 [1.60]			-0.16 [2.72]	1.50 [3.27]	0.35 [2.09]			-0.87 [1.72]	0.67 [2.07]	-0.36 [1.32]
Dupla M-H			-2.07 [2.33]	-5.17* [3.00]	-2.94 [1.84]			-4.15 [2.89]	-5.88 [4.17]	4.76** [2.36]			-2.56 [1.74]	-2.82 [2.40]	-2.67* [1.39]
Dupla H-M			-1.37 [2.04]	-0.38 [2.62]	-0.97 [1.60]			-0.62 [2.66]	-1.48 [3.55]	-0.83 [2.10]			-1.34 [1.78]	-2.83 [2.35]	-1.78 [1.41]
N	1,000	400	400	200	600	1,000	400	400	200	600	2,000	800	800	400	1,200
R ²	0.010	0.009	0.003	0.028	0.006	0.014	0.006	0.016	0.043	0.023	0.169	0.154	0.183	0.171	0.178

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Todas las columnas incluyen como variables independientes la edad, el número de ronda, una variable indicadora de empresa o trabajador, y una medida estandarizada de la preferencia al riesgo. Como la dupla H-H (empresa y trabajador hombres) es excluida de la estimación, la interpretación de los coeficientes identificadores de duplas debe realizarse de manera relativa. Para no afectar la estimación, eliminamos las ofertas claramente provenientes de jugadores que no entendieron la dinámica del juego de negociación empresa trabajador, solo 2 observaciones fueron eliminadas.

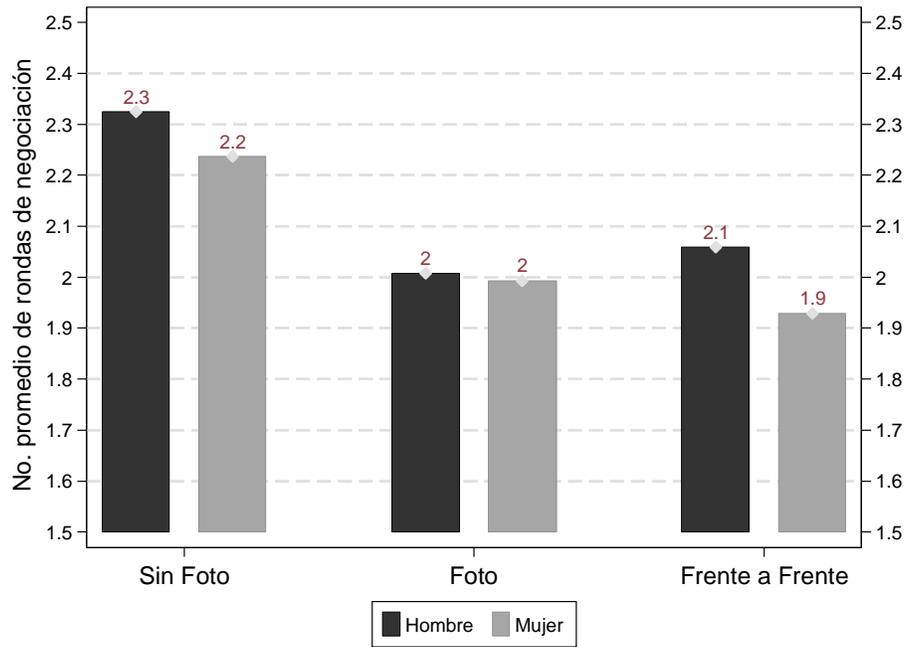
APENDICE (NO PARA PUBLICACIÓN)

Figura A1. Resultados, juego de negociación simple por género



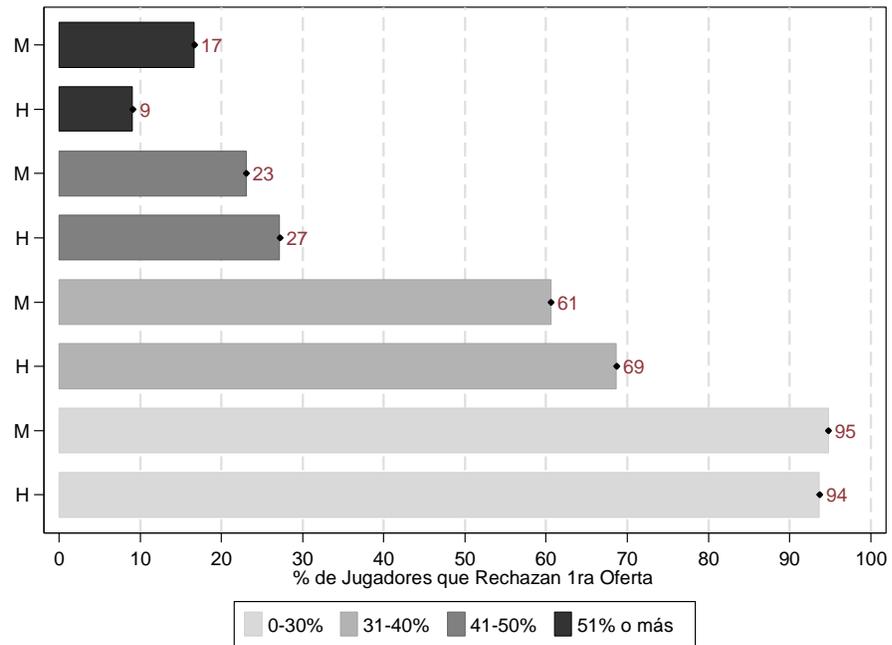
Notas: Panel A y B muestran el porcentaje de proponentes que realiza una cierta oferta (todas las rondas) por género. Paneles C y D, muestran el porcentaje de respondentes que aceptan o rechazan dichas ofertas.

Figura A2. No. Rondas promedio, juego de negociación empresa-trabajador



Notas: Figura A2 muestra el número promedio de rondas de negociación tanto para empresas como trabajadores, por tipo de tratamiento en el juego de negociación empresa-trabajador.

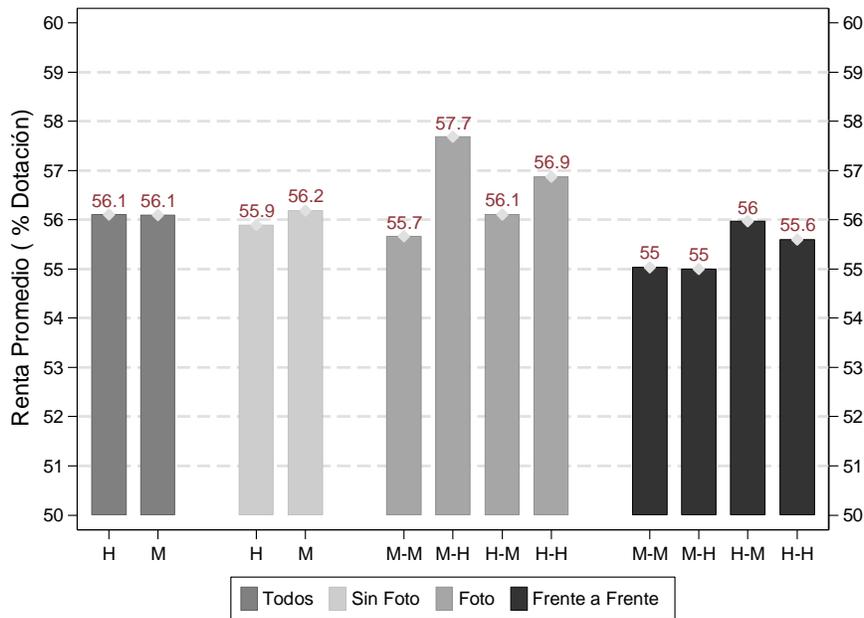
Figura A3. Rechazo a primera oferta, por tipo de oferta (como % de la Dotación)



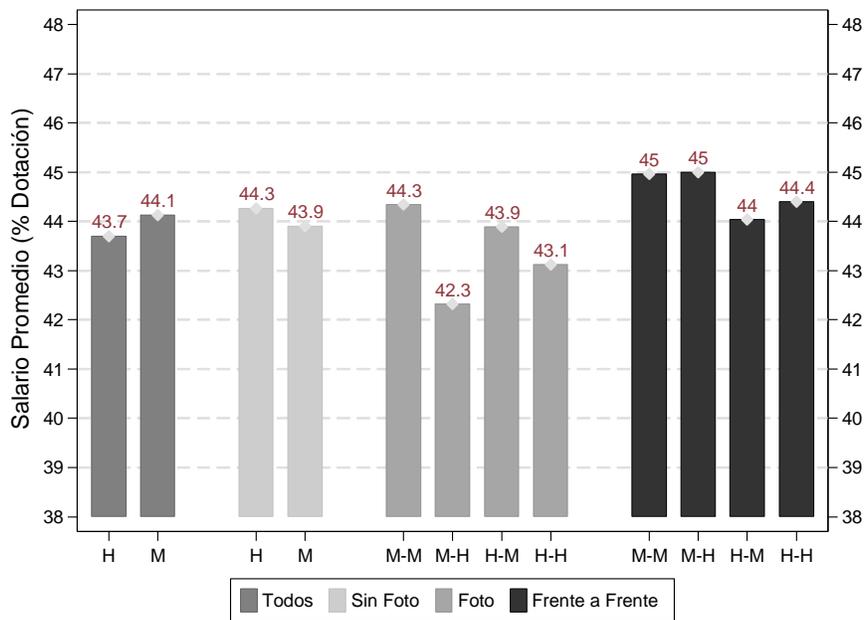
Notas: La Figura A3 muestra el porcentaje de individuos que rechazan la primera oferta (como % de la dotación inicial) por parte de la empresa.

Figura A4. Resultados, juego de negociación empresa-trabajador (Sin terminación súbita)

A. Renta promedio (empresas)



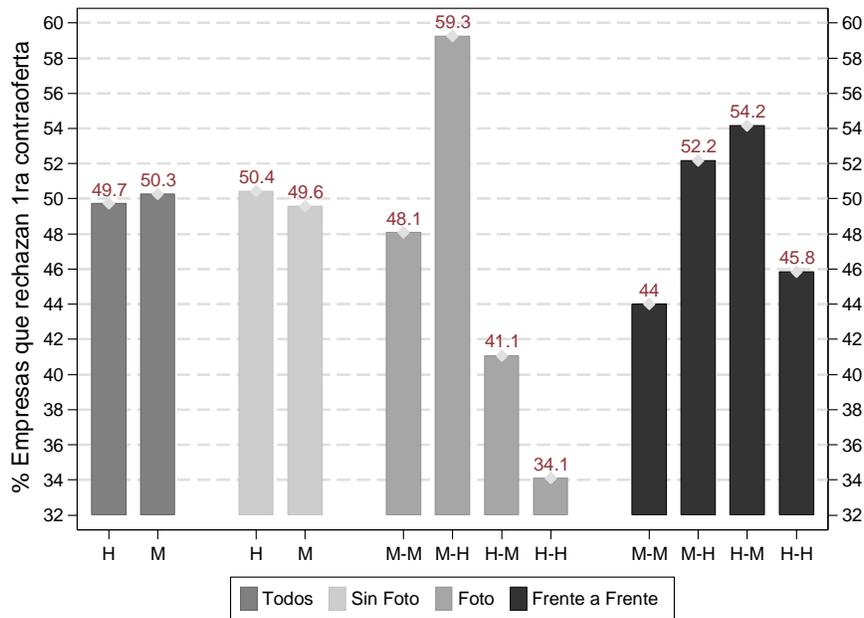
B. Salario promedio (trabajadores)



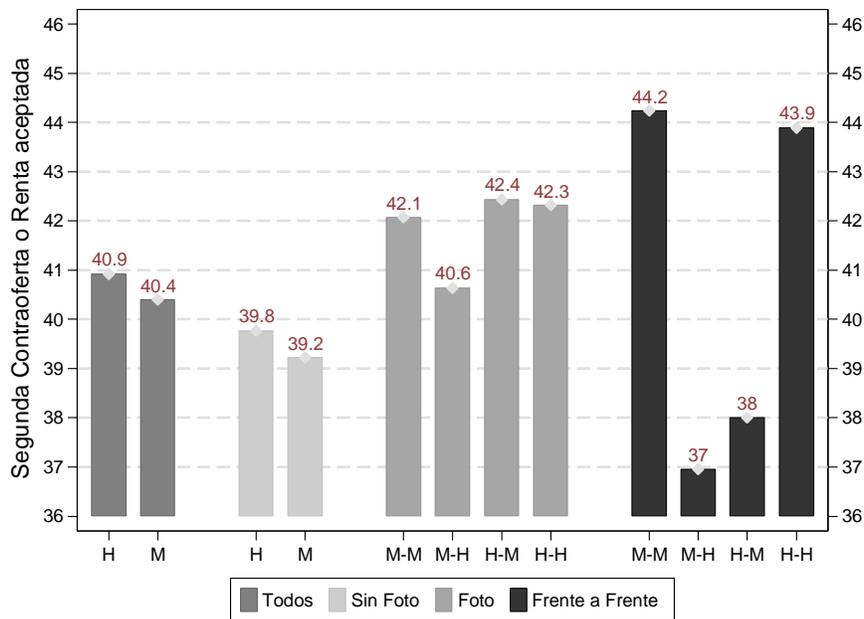
Notas: Panel A muestra la renta promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) de las empresas, por género y tipo de tratamiento en el juego de negociación empresa trabajador. Panel B muestra el salario promedio (como porcentaje de los 20 MXN de dotación) para los trabajadores. H-H se refiere a proponente hombre y respondente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondente hombre y M-M se refiere a proponente y respondente mujeres. Par ambos paneles se descartaron los casos con terminación súbita del juego.

Figura A5. Resultados, juego de negociación empresa-trabajador

A. % de empresas que rechazan la 1^{ra} contraoferta de salario



B. Segunda contraoferta o renta aceptada (empresas)



Notas: Panel A muestra el % de empresas que rechazan la primera contraoferta de salario. Por tanto, el análisis se realiza con referencia a aquellas empresas que recibieron una contraoferta. Panel B muestra la segunda contraoferta o renta aceptada por la empresa, como % de la dotación inicial. H-H se refiere a proponente hombre y respondente hombre, H-M se refiere a proponente hombre y respondente mujer, M-H se refiere a proponente mujer y respondente hombre y M-M se refiere a proponente y respondente mujeres. Par ambos paneles se descartaron los casos con terminación súbita del juego.

Tabla A1. Estadísticas descriptivas

	Todos	Mujeres	Hombres
N	404	214	190
Edad promedio	24.43 (4.098)	24.14 (3.757)	24.76 (4.430)
Preferencia al riesgo std.	-	-0.09 (1.013)	0.11 (0.968)
Indice de riqueza std.	-	-0.03 (0.974)	0.03 (1.026)
(%) Carrera Universitaria Terminada	37.41	40.57	33.86
(%) Solo Trabaja	21.04	18.22	24.21
(%) Solo Estudia	59.41	64.02	54.21
(%) Estudia y Trabaja	16.83	14.49	19.47
(%) No estudia ni trabaja	2.72	3.27	2.11

Notas: Construida por los autores en base a la información contenida en los curriculums vitae de los participantes. Entre paréntesis, desviaciones estándar. En la muestra, hay sujetos que han acabado una carrera universitaria y continúan su educación en un posgrado o estudiando una segunda carrera, así, es posible que un individuo haya concluido su carrera universitaria y pertenezca a la categoría “Solo Estudia”, “Estudia y Trabaja” o “No estudia ni trabaja”. 29 sujetos en la muestra se encuentran o han estado en un posgrado y 42 reportan cursar o haber cursado una segunda carrera, el 17.5% de la muestra. Todos los sujetos que reportan no trabajar ni estudiar, han concluido sus estudios universitarios y buscan empleo. Solo 3 sujetos en la muestra reportan no haber recibido instrucción universitaria.

Tabla A2. Análisis de regresión, juego de negociación simple (Sin controles)

A. Resultados para la Oferta del Proponente					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Oferta (% dotación)	Todos	Sin foto	Fotografía	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-0.43 [0.641]	-1.54 [1.144]			
Dupla M-M			-0.30 [1.269]	0.79 [1.562]	0.07 [0.998]
Dupla M-H			-0.91 [1.367]	1.26 [1.646]	-0.15 [1.070]
Dupla H-M			-1.04 [1.404]	-0.06 [1.771]	-0.68 [1.110]
No. Observaciones	1,002	401	401	200	601
R ²	0.000	0.004	0.002	0.004	0.001

B. Resultados para la P(Rechazo) del Respondente					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pr(Rechaza)	Todos	Sin foto	Fotografía	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-3.61* [2.011]	-8.15** [3.355]			
Dupla M-M			3.30 [4.422]	-4.30 [5.611]	0.80 [3.492]
Dupla M-H			2.11 [4.301]	2.11 [6.324]	2.12 [3.545]
Dupla H-M			2.30 [4.637]	-3.09 [6.002]	0.47 [3.668]
No. Observaciones	1,002	401	401	200	601
R ²	0.003	0.014	0.001	0.009	0.001

Notas: Errores estándar robustos en corchetes. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tabla A3. Análisis de regresión, juego de negociación empresa-trabajador (sin controles)

	Primera Oferta de la Empresa (% dotación)					Pr(Rechazo)					Primera Contraoferta o Salario Aceptado (% dotación)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	0.56 [0.65]	0.35 [1.10]				-0.08*** [0.03]	-0.04 [0.05]				-1.59*** [0.57]	-2.01** [0.95]			
Dupla M-M			2.31 [1.49]	2.36 [1.50]	2.32** [1.09]			-0.07 [0.07]	-0.09 [0.10]	-0.08 [0.06]			-1.00 [1.50]	-0.45 [1.26]	-0.79 [1.06]
Dupla M-H			-0.39 [1.55]	0.35 [1.81]	-0.30 [1.19]			0.03 [0.08]	0.08 [0.11]	0.05 [0.06]			-1.08 [1.58]	2.99* [1.81]	0.22 [1.19]
Dupla H-M			1.21 [1.53]	0.44 [2.05]	0.85 [1.21]			-0.09 [0.07]	-0.07 [0.10]	-0.08 [0.06]			-2.14 [1.50]	0.28 [1.60]	-1.33 [1.11]
N	1,000	400	400	200	600	1,000	400	400	200	600	1,000	400	400	200	600
R ²	0.001	0.000	0.012	0.012	0.011	0.007	0.002	0.010	0.016	0.012	0.008	0.012	0.008	0.027	0.006

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Para no afectar la estimación, eliminamos las ofertas claramente provenientes de jugadores que no entendieron la dinámica del juego de negociación empresa trabajador, solo 2 observaciones fueron eliminadas.

Tabla A4. Pagos finales juego empresa trabajador (sin controles)

	Renta (% dotación)					Salario (% dotación)					Pago Final (%dotación)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Todos	Sin foto	Foto	Frente -frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente	Todos	Sin foto	Foto	Frente-frente	Foto y frente-frente
Mujer	-0.32 [0.92]	1.14 [1.56]				0.66 [1.26]	-2.26 [2.13]				-0.83 [0.85]	-1.61 [1.42]			
Dupla M-M			-1.60 [2.06]	0.09 [2.29]	-0.99 [1.55]			0.10 [2.73]	1.33 [3.23]	0.53 [2.10]			-0.75 [1.88]	0.71 [2.16]	-0.23 [1.43]
Dupla M-H			-2.00 [2.28]	-4.95* [2.92]	-2.89 [1.79]			-4.10 [2.89]	-6.14 [4.18]	-4.88** [2.36]			-2.06 [1.93]	-3.68 [2.42]	-2.63* [1.51]
Dupla H-M			-1.32 [2.03]	-0.24 [2.51]	-0.99 [1.58]			-0.37 [2.66]	-1.08 [3.45]	-0.74 [2.11]			-1.57 [1.94]	-1.85 [2.62]	-1.73 [1.55]
N	1,000	400	400	200	600	1,000	400	400	200	600	2,000	800	800	400	1,200
R ²	0.010	0.009	0.003	0.028	0.006	0.014	0.006	0.016	0.043	0.023	0.169	0.154	0.183	0.171	0.178

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Para no afectar la estimación, eliminamos las ofertas claramente provenientes de jugadores que no entendieron la dinámica del juego de negociación empresa trabajador, solo 2 observaciones fueron eliminadas.

Tabla A5. Oferta y rechazo, diferencias por género

A. Oferta (Como % de la dotación inicial)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Oferta	Oferta	Oferta	Oferta	Oferta	Oferta	Oferta
Mujer	-0.59	-0.90	-1.54	-1.63	0.35	-0.02	-0.16
	[0.793]	[0.790]	[1.145]	[1.118]	[1.097]	[1.132]	[0.453]
Juego	Ambos	Ambos	N. Simple	N. Simple	Empresa-Trabajador	Empresa-Trabajador	Ambos
Rondas	1-4	1-4	1 y 3	1 y 3	2 y 4	2 y 4	1-12
No. Obs.	801	801	401	401	400	400	2,002
R2	0.015	0.036	0.005	0.041	0.002	0.035	0.040

B. Pr(Rechazo)

	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)	Pr(Rechaza)
Mujer	-4.14**	-4.27**	-8.14**	-8.66**	-0.04	-0.03	-1.86*
	[1.702]	[1.720]	[3.357]	[3.486]	[0.049]	[0.050]	[1.023]
Juego	Ambos	Ambos	N. Simple	N. Simple	Empresa-Trabajador	Empresa-Trabajador	Ambos
Rondas	1-4	1-4	1 y 3	1 y 3	2 y 4	2 y 4	1-12
No. Obs.	801	801	401	401	400	400	2,002
R ²	0.244	0.245	0.016	0.022	0.009	0.014	0.224

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. La tabla A5 muestra 2 paneles, el panel A analiza la oferta (realizada por el proponente o empresa) como porcentaje de la dotación inicial. El panel B repite el análisis, pero para la probabilidad de rechazo por parte del respondente o trabajador. Todas las columnas controlan por número de ronda. Para las columnas referidas a “Ambos juegos” se incluyen efectos fijos de tipo de juego. Las columnas 2, 4, 6 y 7 del panel A y 9, 11, 13 y 14 del panel B incluyen también, la edad del jugador, una medida estandarizada de la preferencia al riesgo y una medida estandarizada de la riqueza del individuo como controles.

Tabla A6. Pago final ambos juegos, diferencias por género

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pago final	Pago final	Pago final	Pago final	Pago final	Pago final
Mujer	0.231 [0.610]	0.167 [0.613]	1.286 [0.878]	-1.071 [0.852]	-0.827 [0.848]	-1.071 [0.852]
Juego	Ambos	Ambos	N. Simple	N. Simple	Empresa- Trabajador	Empresa- Trabajador
No. Obs.	4,004	4,004	2,004	2,004	2,000	2,000
R ²	0.014	0.014	0.005	0.011	0.010	0.011

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Las columnas 2, 4 y 6 incluyen también, la edad del jugador, una medida estandarizada de la preferencia al riesgo y una medida estandarizada de la riqueza del individuo como controles. Todas las columnas controlan por número de ronda.