



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

---

**FACULTAD DE ECONOMIA**

**DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**DISCRIMINACION SALARIAL POR GÉNERO.  
UN ANALISIS COMPARATIVO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA  
EN ECONOMIA**

**P R E S E N T A :**

**DANELIA SAVAGE RODRIGUEZ**

**DIRECTORA DE TESIS:  
DRA. MARIA ELENA CARDERO**



**México, D. F.**

**2006**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS**

**Con toda mi admiración:**

**A la Dra. María Elena Cardero**

**De quien he recibido valiosas enseñanzas y estímulos  
para seguir adelante y que gentilmente acepto la  
asesoría y dirección de este trabajo.**

**Gracias por su amistad, por su paciencia, por su respeto, por su tiempo.**

**Con todo mi agradecimiento:**

**A la Dra. Lilia Domínguez Villalobos**

**Porque es como un Ángel en mi vida profesional,  
y cada vez que pierdo el rumbo, ella me vuelve a  
poner en el camino adecuado.**

**Gracias a la Dra. Flor Brown, y a las Maestras Guadalupe Espinosa y Flérida Guzmán por sus valiosos  
comentarios, así como por el tiempo que invirtieron en la revisión de mi trabajo.**

Con todo mi cariño:  
**A mi mamá, a mi mamá Lupe, a mi tía Lola, y a mi tía Concha**  
Porque gracias a ellas soy quien soy y como soy.

Con todo mi amor:  
**A mi esposo**  
Por darme su apoyo, de todo tipo y apoyarme en todos los proyectos  
Que emprendo en mi vida.  
Te amo.

Dedico esta investigación y todo lo que hago en mi vida a mi hija:

**DANITA:**  
Nunca permitas que alguien te discrimine por ser mujer y te pido  
Que recuerdes siempre que más vale vivir llorando, que morir sin saber cuando,  
Y por eso siempre y ante todo, tienes que luchar por ser feliz.

## *MUJER*

Mujer, si te han crecido las ideas  
De ti van a decir cosas muy feas  
Que no eres buena, que si tal cosa  
Que cuando callas te ves mucho más hermosa.

Mujer, semilla, fruto, sol, camino  
Pensar es altamente femenino  
Hay en tu pecho, dos manantiales  
Fusiles blancos y no anuncios comerciales.

Mujer, espiga abierta entre pañales  
Cadenas de eslabones ancestrales  
Ovario fuerte, di, di lo que vales  
La vida empieza donde todos somos iguales.

# ÍNDICE

Introducción

**CAPITULO I.** El Genero Y La Desigualdad

**CAPITULO II.** Condiciones Laborales De Las Mujeres Y Factores Que Influyen En Su Incorporación Al Mercado De Trabajo

**CAPITULO III.** Condiciones Laborales Y Capital Humano En La Industria Automotriz Y Textil

**CAPITULO IV.** Estimación de la desigualdad de genero. Un análisis econométrico

**CAPITULO V.** Conclusiones

Bibliografía

---

## INTRODUCCION

Las mujeres no tienen las mismas oportunidades, ni gozan de los mismos beneficios que los hombres. Los objetivos para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres difieren de un país a otro en función de los contextos social, cultural y económico.

El resultado de la desigualdad de género en la mujer se resume en una famosa formulación de la década de las Naciones Unidas para la mujer: “Mientras la mujer constituye la mitad de la población mundial y desempeña dos tercios de las horas trabajadas (aunque figuran trabajando un tercio), ellas reciben sólo el 10% del ingreso mundial y tienen el 1% de las propiedades registradas a su nombre”<sup>1</sup>

Las mujeres comparten una situación de desventaja en la sociedad por el solo hecho de pertenecer a su sexo, situación que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, aunque sus formas y mecanismos varían con respecto a la particular esfera social en la que cada mujer se desenvuelve (estatal, institucional, laboral, educativa, doméstica, afectiva y sexual). En este reconocimiento se cuestiona nuevamente la supremacía de lo biológico sobre lo social, ya que las características biológicas (edad, sexo, raza, fenotipo, etc.) sobre las que se basan las diferencias y desigualdades, que jerarquizan a la sociedad y distribuyen el poder sólo son un recurso ideológico para construir y justificar la desigualdad.

Las desigualdades sociales entre el hombre y la mujer no están biológicamente determinadas sino socialmente construidas. Se reconoce que el hombre y la mujer tienen diferencias biológicas notorias; sin embargo, es en el proceso de socialización donde se le atribuyen a ambos valores y roles diferentes.

Las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad, no son producto única y exclusivamente de factores ideológicos, culturales y sociales; la subordinación de las mujeres es reproducida y reformulada también por factores económicos.

Pocos son los ámbitos sociales en que resulta más evidente el peso del enfoque de género que en el mundo del trabajo. Quizá por su carácter estratégico respecto del acceso a otros recursos sociales, el trabajo es uno de los terrenos que más atención ha recibido en el esfuerzo colectivo por desentrañar la desigualdad de género. El trabajo salió a relucir como una actividad central para la comprensión de la situación de subordinación social en que se encuentran las mujeres.

La actividad económica de las mujeres ha propiciado un avance en su situación económica y social. A través de un ingreso propio, las mujeres que participan en el mercado de trabajo remunerado han logrado un mejoramiento en su condición y en su posición. El trabajo remunerado de las mujeres permite mejorar su nivel de vida y el de su familia al obtener mayor poder de decisión y recursos económicos que les permiten el acceso a otro tipo de

---

<sup>1</sup> Moghadam, 1994

bienes. Se atribuye al trabajo un lugar privilegiado en las posibilidades de empoderamiento<sup>2</sup> de la mujer. El trabajo ha posibilitado la emancipación de la mujer, el acceso a la educación, a la cultura, a los órganos de decisión y poder. Una mujer que trabaja es una mujer que puede participar en la sociedad, en la política, que adquiere una conciencia, que se une a otras trabajadoras y trabajadores para planear sus demandas, sus reivindicaciones.

Sin embargo el acceso al mercado de trabajo no se ha dado bajo condiciones iguales a las de los hombres, sino en un contexto de subordinación y desigualdad de diferentes tipos.

Evidentemente, la incorporación de la mujer al trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, no significa automáticamente mayor igualdad ni mayores derechos para las mujeres, ya que un gran número de las trabajadoras que se incorporan al mercado laboral lo hacen en sectores informales, apenas regulados, de bajos ingresos y condiciones laborales precarias; además de que la mujer al ingresar al mercado de trabajo no deja el trabajo doméstico, lo cual se traduce en una carga excesiva de trabajo.

La diferencia salarial es una de las variables económicas más importantes para mostrar la desventaja de las mujeres frente a los hombres, de ahí la importancia del presente estudio cuantitativo; cuyo objetivo general es analizar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en dos industrias, la textil, considerada una industria tradicional; y la automotriz, una industria moderna y tecnológicamente más compleja y ubicar si la brecha salarial y su explicación es sustancialmente diferente entre una y otra forma de producción industrial.

Los objetivos particulares de este trabajo son:

- a) Revisar las distintas teorías que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- b) Analizar los factores que influyen en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, así como las condiciones generales de las mujeres en dicho mercado.
- c) Identificar las condiciones de trabajo, sobre todo aquellas determinantes del capital humano, en las dos ramas de estudio.
- d) Determinar mediante descomposiciones salariales que parte de las diferencias salariales en las ramas particulares de estudio pueden ser explicadas específicamente por la teoría del capital humano y que parte no puede ser explicada, determinando si existen diferencias entre ambas.

La hipótesis que guía la presente investigación es la existencia de amplias desigualdades salariales entre hombres y mujeres, de dichas desigualdades salariales una parte puede ser explicada por las distintas teorías, en especial por la teoría del capital humano, pero

---

<sup>2</sup> El término empoderamiento es utilizado como la capacidad individual, o de grupo de los individuos y particularmente de las mujeres para resistir o enfrentar la imposición arbitraria de control sobre sus conductas o las violaciones a sus derechos., para cuestionar o desafiar el poder de otros cuando este es ilegítimo y para resolver situaciones en su favor. El empoderamiento de la mujer implica el control sobre los recursos materiales y sociales claves de los cuales deriva el poder. Las mujeres se empoderan cuando adquieren control sobre sus vidas, tienen habilidad para realizar las actividades que se proponen y son capaces de definir sus agendas.

existe una parte cuya explicación es precisamente el género, las mujeres ganan menos por el hecho de ser mujeres.

La información se obtuvo de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) para el año 2000. Esta encuesta contiene información representativa a nivel nacional con respecto a las características tecnológicas y productivas de las empresas, del nivel y tipo de empleo, estructura ocupacional, remuneraciones y capacitación en establecimientos manufactureros por género, y la elección de la misma para este estudio se debe a que en ella se muestran datos de la capacitación.

La muestra cubre 8,181 establecimientos, dentro de los cuales las compañías grandes y medianas están mejor representadas que la micro y pequeña empresa. La encuesta está compuesta de 115 preguntas con aproximadamente 570 opciones de respuesta. Las variables del presente estudio fueron seleccionadas de estas posibles respuestas de acuerdo a la posición en el trabajo y el género y se refieren a condiciones de capacitación personal, tipo de contrato, antigüedad en la compañía, horas de capacitación por empleado, nivel educacional y remuneraciones.

Para probar la hipótesis de estudio se usa como marco teórico el concepto de capital humano, a partir del cual las diferencias salariales se explican por diferencias en educación, capacitación laboral, antigüedad y todas aquellas características que determinan la productividad.

El presente trabajo consta de cinco capítulos. En el primer capítulo se presenta el marco teórico existente en torno al concepto de género y desigualdad salarial, haciendo énfasis en la teoría del capital humano y sus implicaciones. En el capítulo dos se hace un resumen sobre la situación de las mujeres a nivel mundial y nacional, en base a diversos estudios que se han realizado al respecto; y los factores que han influido, positiva o negativamente, a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En este capítulo se observa que efectivamente a nivel mundial y nacional la mujer enfrenta condiciones desiguales a las de los hombres.

En el capítulo tercero se evalúan estadísticamente las variables representativas de las características productivas según la teoría del capital humano, para dos industrias la textil y la automotriz, diferenciando por género. En este capítulo se observa que efectivamente existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en ambas industrias, aunque se observan características diferentes entre industrias.

En el capítulo cuatro se corrobora la existencia de diferencias salariales y de diferencias entre industrias por medio de una descomposición salarial para cada industria, hechas a partir de diversas regresiones. En ambas descomposiciones salariales se observa que la brecha salarial explicada por el capital humano es pequeña, de la parte no explicada, se cree que una porción se debe a hechos especificados por las distintas teorías; los cuales no fueron contemplados en este estudio, pero también creemos que una parte se debe a la discriminación.

Finalmente se presentan las conclusiones generales con base en la evidencia obtenida en la presente investigación.

## **CAPITULO I: EL GÉNERO Y LA DESIGUALDAD. MARCO TEORICO**

El objeto del presente capítulo es examinar la literatura en torno al concepto de género. En particular, nos interesa analizar la importancia del concepto en la teoría del capital humano y la explicación de esta para la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, principalmente de desigualdad salarial.

La diferencia salarial es una de las variables económicas más importantes para mostrar la desventaja de las mujeres frente a los hombres.

Tres grandes teorías han servido para explicar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres: la teoría neoclásica, la teoría institucionalista y la teoría marxista.

La idea de capital humano y su extensión a la “elección racional” es una propuesta que ha tenido mucha influencia y es particularmente popular para explicar las diferencias ocupacionales, así como la desigualdad salarial.

La calificación, la educación y la experiencia combinadas representan el capital humano y han sido ampliamente tratados por economistas como Becker (1965), Mincer (1966) y Polacheck (1981), con referencias más explícitas de género introducidas por Mincer (1974) y Polacheck (1974 y 1975).

A continuación se presentan algunas consideraciones importantes sobre el concepto de género y las principales teorías que explican las diferencias salariales

### **1.1 GENERO**

El término género alude a la distinción de los atributos de hombres y mujeres que son asignados por la sociedad. Se entiende por género, la construcción sociocultural de la diferencia sexual, lo que significa que cada sociedad y cada cultura manifiestan una forma de relacionarse entre mujeres y hombres, que conlleva una determinada distribución del poder.

Aun cuando hay igualdad de derecho para mujeres y hombres, en la sociedad existen patrones diferenciados de conducta relacionados con lo femenino y lo masculino transmitidos por la cultura, los cuales se traducen en circunstancias de vida diferenciadas para cada grupo.

La perspectiva de género tiene sus orígenes en los movimientos feministas de los años cincuenta, aunque de hecho la categoría de género como explicación nos dice Marta Lamas (1996) aparece en 1949 con Simone de Beauvoir en el *Segundo sexo*, con su célebre declaración: “una no nace, sino que se convierte en mujer”.

En el mundo intelectual es hasta la década de los setenta cuando el concepto de género cobra relevancia. En México y probablemente en América Latina el proceso de asimilación

de su nueva acepción se rezagó y es hasta los ochenta cuando se siente su impacto en el mundo feminista.<sup>1</sup> Así pues, el género es una categoría analítica relativamente nueva.

Históricamente, el género no se ha concebido como un concepto central dentro de la teoría económica, ni entre los clásicos y neoclásicos, ni entre los marxistas. Entre los economistas clásicos, J. S. Mill sostenía la existencia del “principio de la igualdad perfecta” entre hombres y mujeres. No sólo favorecía la igualdad de sexos dentro del núcleo familiar, sino también la “admisibilidad de las mujeres en todas las funciones y ocupaciones tradicionalmente mantenidas como monopolio masculino”. El fue el primero que analizó las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

Engels ligó la sumisión de la mujer al desarrollo del capitalismo y sostuvo que la participación de las mujeres en el trabajo asalariado fuera de casa, así como el advenimiento del socialismo, eran factores necesarios para su liberación.

En efecto, en la mayoría de los países desarrollados se ha incrementado el número de mujeres casadas que desempeñan una actividad productiva asalariada. Esto ha alterado tanto la relación entre hombres y mujeres, como la organización de la sociedad. Sin embargo, a pesar de que la participación de las mujeres se ha incrementado, sigue ocurriendo que los tipos de empleo que tienen hombres y mujeres, y el nivel salarial percibido en ambos casos, difieren considerablemente.

En los años cincuenta los neoclásicos iniciaron el análisis específico de la mujer en la economía. Jacob Mincer propone una explicación de los motivos por los cuales la participación de la fuerza de trabajo femenina fue incrementándose al mismo tiempo que el ingreso familiar. La respuesta a este fenómeno desde la microeconomía fue fundamental, por el efecto de sustitución generado por el incremento de los costos de oportunidad de quedarse en la casa o acudir a un trabajo con el consiguiente incremento en los salarios alentado por el crecimiento económico del período, lo que creó un incentivo para el trabajo remunerado de la mujer. Los estudios de Mincer y de otros economistas representaron la transición hacia un mayor interés del análisis económico sobre la esfera doméstica. Constituyeron un paso importante para la inclusión del trabajo realizado por las mujeres en la economía tradicional. En la década de 1960, se sumaron a este proceso las reflexiones de Gary Becker y otros teóricos del capital humano que constituyeron la escuela de la Nueva Economía Doméstica.

En términos metodológicos, los modelos neoclásicos siguieron fundamentalmente lo que Sandra Harding (1987) denominó el enfoque “agregue y mezcle” sin cambiar lo fundamental de los modelos. Si bien este enfoque fue informativo y a menudo basado en un análisis matemático y cuantitativo, desde una perspectiva feminista, presentaba muchas limitaciones; no reunía las características que permitieran contestar a las cuestiones que el movimiento de mujeres había planteado sobre la socialización y desigualdades de género, así como sobre las relaciones asimétricas de poder.

---

<sup>1</sup> Marta Lamas, 2000, pág. 65

Las críticas a los trabajos neoclásicos y el análisis de sus deficiencias se hicieron más evidentes durante la década de 1980, sobre todo en cuanto a los efectos negativos que la división tradicional del trabajo tenía para las mujeres.

Desde la década de 1970 y en algunos casos con anterioridad, algunas de las rutas alternativas a los modelos neoclásicos utilizaron un marco marxista o institucional.

Una parte del feminismo utilizó un análisis marxista como en el caso del debate sobre el trabajo doméstico que tuvo lugar a finales de la década de 1960 y principios de 1970. El debate sirvió para legitimar los planteamientos feministas dentro del paradigma marxista; sin embargo, no logró identificar y analizar las relaciones de género implícitas en el trabajo doméstico y no abordó cuestiones más específicas sobre igualdad de género y reproducción.

El análisis feminista señaló algunas de las críticas al marxismo ortodoxo e integró las categorías marxistas en un marco feminista.

La economía institucional brindó otra alternativa para el análisis feminista. Durante la década de 1970 y comienzos de los ochenta, algunos de los analistas en Estados Unidos combinaron los marcos marxistas e institucionales para analizar las estructuras del mercado de trabajo y su importancia para entender la estratificación laboral así como su relación con las desigualdades de clase, raza y género.

Una aportación de la economía institucionalista consistió en la idea de que los procesos sociales no se rigen por leyes universales, de ahí la importancia de ubicar el análisis feminista dentro de los contextos culturales e históricos, incluyendo los cambios institucionales con el objetivo de explicar las desventajas de las mujeres.

No obstante, la situación de la mujer no ha sido reconocida como tema de estudio en relación con sus repercusiones en las políticas macroeconómicas, ni en el crecimiento. A las mujeres no se les incluye como grupo objetivo en los proyectos de desarrollo ya que la teoría neoclásica da por hecho que ellas se beneficiarán por el efecto goteo una vez que el desarrollo alcance a los hombres.

Las estrategias tradicionales para llegar a la mujer han sido inadecuadas porque no existen metodologías para llegar a los pobres que es donde se encuentra la mayor proporción de mujeres (el 60% de los 1000 millones de pobres en el mundo).

En el siguiente apartado se presentan las teorías principales sobre género.

## **1.2 LA TEORIA NEOCLASICA**

La teoría neoclásica propone un andamiaje teórico basado en el comportamiento maximizador del consumidor representativo que busca analizar el origen de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado. Cada uno de ellos tiene ventajas comparativas, derivadas de su especialización en determinadas labores o de condiciones

biológicas, y éstas definen productividades diferentes en el mercado laboral, de ahí la decisión racional de las mujeres de optar por el trabajo en el hogar y como segunda opción el trabajo remunerado teniendo en cuenta su mayor productividad en el primer tipo de labores. Las dotaciones iniciales son las mismas para todos los agentes y les permiten a través del intercambio en el mercado, la obtención del ingreso necesario para satisfacer sus necesidades maximizando el uso de sus recursos y la fuerza de trabajo es asignada eficientemente por medio de las leyes del mercado. La maximización se mide en términos del uso óptimo del ingreso y del tiempo de trabajo con respecto a un conjunto ordenado de preferencias.

Un individuo que decide racionalmente sabrá como distribuir tiempo e ingreso para lograr la mejor canasta de consumo posible, sin importar si dicha canasta es la que desea o por lo menos la que satisface sus necesidades y las de sus dependientes.

En la teoría económica neoclásica, la familia como institución no juega un rol importante, más que por sus miembros individualmente por constituirse en consumidores y oferentes de fuerza de trabajo. Esta escuela, tanto en su trabajo teórico como empírico se ha centrado en el estudio cuantitativo de las diferencias salariales.

La teoría neoclásica se centra en factores de oferta (heterogeneidad, preferencias, dotaciones, restricciones de los trabajadores) o factores del lado de la demanda (las preferencias de los empleadores, que están determinadas por decisiones racionales de inversión). Estas teorías se interesan en el papel que juegan las diferencias en las preferencias personales y el capital humano acumulado por hombres y mujeres; y en términos de política dirigen el sentido en que deben moverse factores como la educación, capacitación y políticas de conciliación entre el trabajo y la familia.

A continuación estas teorías de oferta y demanda se describen más detalladamente.

### **1.2.1 TEORIAS DESDE EL LADO DE LA OFERTA**

La teoría neoclásica desde las teorías de oferta de mano de obra plantea que los trabajadores llegan con restricciones al mercado de trabajo y qué en función de ellas elegirán la ocupación. Las teorías neoclásicas de oferta son las siguientes.

#### **LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO**

El capital humano se refiere a las capacidades productivas del ser humano como agente productor de ingresos en la economía. La naturaleza compensatoria de las ganancias en inversiones previas equivalente a una tasa de retorno es la idea fundamental de la teoría del capital humano. Esta teoría sugiere que la distribución de las ganancias durante el ciclo de vida y la riqueza en capital humano son las llaves para analizar la distribución y el bienestar económico, porque las ganancias son el resultado de inversiones previas.

El capital humano es el stock de experiencia y conocimientos que posee una persona. La tasa de retorno de las inversiones en capital humano tienden a aumentar los

conocimientos e ingresos de una persona e incrementar la eficiencia en la toma de decisiones económicas fuera y dentro del mercado. Quizás sea la rentabilidad el determinante principal de la inversión en capital humano.

La propiedad del capital humano en una sociedad libre se restringe a la persona dentro de la cual existe. Por lo general, una persona no puede, al menos voluntariamente, vender mediante un contrato legal su poder de ganancias futuras. Por esta razón, el intercambio de los servicios de capital humano es mejor analizado como una renta que se negocia en el mercado.

El análisis cuantitativo se restringe a los flujos de ingreso y producto que resultan de la inversión en capital humano: salarios y flujos de ganancias son vistos como el equivalente del alquiler del capital humano.

El aprendizaje es una forma de inversión en capital humano formalmente idéntica a la educación, a la formación en el puesto de trabajo, y a otras formas conocidas de inversión.

El tema de la oportunidad previa para una acción tiene un costo fundamental de emprenderlo. Así que los costos de educación son sólo un componente de los costos. El hecho de que la persona postergue su entrada al mercado y renuncia a una fuente actual de ganancias es también contabilizado como un costo. El ajuste intertemporal y durante el ciclo de vida de estas decisiones conduce a diferentes conceptos de ingreso y desigualdad que el simple examen de las ganancias actuales no proporciona.

La cantidad de tiempo empleada en invertir en capital humano tendería a disminuir con la edad, por dos razones: la primera es que el número de períodos restantes, y por lo tanto, el valor actualizado de los rendimientos futuros disminuye con la edad; la segunda es que el costo de la inversión tendería a aumentar con la edad, porque aumentarían las retribuciones renunciadas. El número de períodos depende claramente de la tasa de mortalidad y morbilidad; cuanto más bajas sean estas, más larga es la duración esperada de la vida y mayor la fracción de ella que puede dedicarse a cualquier actividad.

Se supone que las retribuciones dependen de las cantidades invertidas en capital humano, y se supone que estas se deciden comparando racionalmente los beneficios y los costos.

En otras palabras se supone que para cada persona existe una curva de demanda con pendiente negativa y una curva de oferta con pendiente positiva, que indican el beneficio marginal y el costo financiero marginal de una unidad monetaria de capital adicional invertida; la inversión óptima de capital la determina la intersección entre las dos funciones. La curva de oferta de un inversor individual tiene inclinación positiva, porque la segmentación del mercado de capital humano le obliga a utilizar fondos cada vez más costosos al incrementar el volumen de su inversión. Su curva de demanda tiene inclinación negativa porque la incorporación del capital humano hace que el tiempo de estos sea un insumo fundamental en el proceso de inversión. El incremento del valor de este tiempo propio, al acumular capital a lo largo del tiempo, conjuntamente con el carácter finito de la vida laboral hace que antes o después los beneficios marginales disminuyan al acumular capital adicional.

La distribución de las retribuciones y de las inversiones dependería en este caso, de las distribuciones y formas de estas curvas de demanda y oferta. El planteamiento “igualitario” de la distribución de la renta, que ignora las diferencias de demanda y relaciona las diferencias de oferta, a diferencias de oportunidades debidas a la actividad humana, implica que las retribuciones probablemente están más igualmente distribuidas y son menos asimétricas que las oportunidades. El planteamiento “elitista” por otra parte, ignora las diferencias entre ofertas y hace depender las diferencias entre demandas de diferencias más intrínsecas de aptitudes. Este planteamiento implica que las distribuciones estén más desigualmente distribuidas y son más simétricas que las aptitudes, lo que implica que las retribuciones y las distribuciones estarán más desigualmente distribuidas y serán más asimétricas cuanto más elásticas sean las curvas de oferta y demanda, y, cuanto más desigualmente distribuidas y asimétricas sean estas curvas y cuanto más alta sea la correlación positiva entre ellas.

Sin embargo, existen factores externos que determinan invertir o no en capital humano, como la reacción frente a los costos y la incertidumbre sobre los rendimientos futuros. Los estudiantes reaccionan más enérgicamente frente a los gastos que frente a los rendimientos. Conocen los costos directos (por ejemplo la colegiatura) con certidumbre cercana. Los rendimientos futuros son inciertos. La aversión al riesgo conduce a que los agentes descuenten los rendimientos relativos de los gastos.

La tasa de rendimiento de la educación, la formación, la emigración, la salud y otros tipos de capital humano es teóricamente más alta que la de capital no humano, debido a problemas de financiación y a que los conocimientos sobre las oportunidades alternativas son incompletos.

Es difícil obtener préstamos para invertir en capital humano, porque este tipo de capital no sirve como garantía y porque los tribunales no conceden validez a los contratos que incluso indirectamente sugieren una servidumbre involuntaria. Es sin duda difícil utilizar el mercado de capitales para financiar inversiones en capital humano.

La financiación puede resultar un obstáculo mucho más formidable a los inversores en capital humano porque no pueden posponer su inversión tan fácilmente.

En el modelo utilizado para calcular la tasa de retorno, las diferencias interpersonales en la tasa de interés, son identificadas con las limitaciones financieras de las inversiones en capital humano asociadas con el entorno familiar y otros factores relativos. Una persona para la que sea costoso invertir en capital humano, será incapaz de financiar tales inversiones en buenos términos y por ello optará por invertir menos que una persona que enfrente menos costos. Como puntualizó Marshall, el estatus social y económico de la familia juega un papel muy importante en las elecciones educativas.

La amplia investigación empírica sobre la conexión entre educación, ingresos y entorno familiar denotan una relación fuerte y sistemática entre el estatus socioeconómico de los padres y el entorno, la calidad de la escuela y el término de los niveles escolares de los hijos. Estos estudios indican también una conexión directa entre el entorno familiar y las ganancias dadas las elecciones escolares de los hijos. Gran parte del efecto del entorno familiar en el éxito económico, se refleja a través de sus efectos en las decisiones

educativas de los hijos y a través de eso al éxito económico, medido por el ingreso y las ganancias.

La idea de capital humano es usada en analogía con el capital físico, típicamente medido en valor monetario. Sin embargo la cuestión de la propiedad es muy peculiar en este caso. Si alguien invierte su dinero en acciones esta totalmente claro que las ganancias le pertenecen, con el capital humano es totalmente diferente. La sociedad colectivamente invierte grandes cantidades en educación y entrenamiento sin poder apropiarse el capital humano resultante. Son muchos los inversionistas: los empresarios, el trabajador, los parientes del mismo, los empleadores; mientras que la propiedad se atribuye entera y solamente al trabajador individual.

Otro problema con el concepto de capital concierne a la parte que se gasta. El valor del capital físico puede siempre realizarse en efectivo y gastarse, pero para el capital humano esto es totalmente diferente. La parte que se gasta es porque se obtuvo un buen trabajo, sin embargo lejos de reducir el stock de capital, esta suerte de gasto incrementa el capital.

En general el capital humano incrementa con la experiencia, y el incremento del capital se observa en el incremento del pago.

La teoría del capital humano gana terreno en los años sesenta explicando las diferencias salariales entre hombres y mujeres como una función de elecciones individuales en educación, ocupación y prioridades familiares que interrumpen la acumulación de habilidades

En la década de 1950 Mincer y Polachek, asumen que la división del trabajo dentro de la familia se reflejará en una mayor atención en las actividades domésticas por parte de la mujer que del hombre; siendo así que las mujeres tendrán menos incentivos para invertir en educación formal y en capacitación en el empleo que los hombres. De esta forma las mujeres escogerán ocupaciones que requieran poca inversión en capacitación y donde las penalizaciones asociadas a interrupciones laborales (debido a la depreciación de las habilidades que ocurre en el tiempo en que se está fuera de actividades) sean mínimas. Asimismo, como se espera que haya discontinuidad en sus labores, las mujeres evitarán aquellos empleos que requieren habilidades específicas para una empresa, porque el reembolso de tales inversiones se realiza en tanto haya una permanencia en dicha empresa.

El capital humano sin embargo, también podría influir sobre la productividad del tiempo y de los bienes que se utilizan para producir consumo doméstico, o para producir capital humano adicional.

En esta teoría la elección racional depende de lo que es alcanzable, lo cual depende del nivel de capital humano y en la naturaleza de los trabajos disponibles, la condición y práctica del mercado de trabajo, la salud de la economía, etc.

La mujer puede elegir trabajos más pobres a fin de reconciliar sus prioridades domésticas, lo cual es visto como una distorsión de la relación entre capital humano e ingreso.

De acuerdo con Becker, la división del trabajo es dictada por las ventajas comparativas. Bajo el entendido de que las mujeres poseen una ventaja comparativa en las labores domésticas y los hombres en la producción de mercado, por lo que es benéfico para ellas especializarse en las actividades domésticas mientras que los hombres lo hacen en las de mercado. Además, la creciente participación femenina en la fuerza de trabajo ha reducido las ganancias provenientes del matrimonio, al contribuir al incremento del divorcio y a las bajas tasas de matrimonios.

La asignación a lo largo de la vida debe estudiarse en un contexto familiar en el que se produce una interacción entre las decisiones de maridos, mujeres e hijos. Si por ejemplo, los salarios de las mujeres son más estables que los de sus maridos, el análisis predice que la participación de la mujer casada en la fuerza laboral sería relativamente baja a edades medias. Se obtendría un resultado similar si la productividad, en el consumo del tiempo de la mujer casada fuese más alto a edades medias, porque el criar hijos es una actividad intensiva en tiempo. El análisis planteado aquí parece ser capaz de aclarar considerablemente que las diferencias en las pautas de participación en la fuerza laboral son función de la edad de los maridos y sus mujeres según Becker.

La noción donde las mujeres se dedican enteramente al trabajo doméstico tiene serias consecuencias para su posición dentro del mercado de trabajo. Al respecto los teóricos del capital humano argumentan que esto se refleja en un menor salario femenino frente al masculino, debido a interrupciones y a la poca inversión en capital humano orientada al mercado. Además de esto, existen otras desventajas: primero, en una economía de mercado, un desempeño como el descrito anteriormente crea en mayor o menor grado una dependencia económica hacia los maridos. Esto equivale a reducir su poder de participación en la toma de decisiones familiares y cederlo a sus esposos, además de las consecuencias económicas para ellas y sus hijos en caso de una ruptura matrimonial. Segundo, como las mujeres valorizarán sus carreras al igual que lo hacen los hombres, poner más énfasis en el trabajo doméstico les resta tiempo para incrementar sus logros y ganancias fuera del hogar, lo que será visto por los demás miembros de la familia como un costo para el bienestar conjunto. Actualmente las mujeres han incrementado su escolaridad y no por ello tienen mejores condiciones en el empleo. Por lo cual se dice que la teoría del capital humano en la explicación de las diferencias por género, es ahistorica.

Cuando las mujeres comienzan a incrementar sus carreras dentro de la esfera laboral, su inversión en capital enfocado al mercado seguirá creciendo, de manera que su ventaja comparativa en el trabajo doméstico frente a los hombres tiende a declinar.

Más recientemente, Becker ha argumentado que aún cuando hombres y mujeres emplean la misma cantidad de tiempo en sus trabajos, las obligaciones domésticas de las mujeres pueden seguir afectando negativamente sus ganancias y su desempeño. A partir de que dichas actividades y el cuidado de los hijos son más intensivos en esfuerzo, las mujeres casadas se esforzarán menos que los hombres casados por cada hora trabajada en el mercado. El resultado serán menores ganancias por hora para las mujeres casadas, y como buscarán trabajos menos demandantes, originarán diferencias de género en las ocupaciones.

Según la teoría del capital humano se argumenta que las mujeres tienden a invertir menos que los hombres en educación, entrenamiento y tiempo en la fuerza de trabajo debido a la

crianza de los hijos; por consiguiente son menos productivas que los hombres. Fundamentalmente en su función primaria como madres, la elección del trabajo por parte de las mujeres les proporciona menos oportunidades que a los hombres para mejorar sus habilidades. La menor calificación y su experiencia laboral se reflejan en sus ingresos inferiores.

El tiempo que se dedica a cualquier actividad es función no sólo de la edad, la mortalidad y la morbilidad, sino también de la frecuencia con que se cambia de actividad. Las mujeres aportan menos tiempo que los hombres a la fuerza de trabajo y, por lo tanto, tienen menos incentivos para invertir en capacitación para el mercado.

En la teoría de capital humano la oferta de trabajo femenina y masculina no son sustituibles, ya que tienen diferentes cantidades de capital humano. Hay competencia perfecta. Enfatiza los factores de la oferta como causa de la brecha salarial y la segregación ocupacional. La productividad depende del nivel educativo y la capacitación laboral recibida por los trabajadores. Las mujeres son menos productivas porque invierten menos en su nivel de educación y tienen altos niveles de deserción en el trabajo.

En esta teoría la segregación se debe a que, las mujeres desean casarse y quedarse en casa, renuncian al trabajo y prefieren optar por su papel doméstico. La decisión de no acumular un stock de capital humano grande y de entrar y salir del mercado de trabajo es una decisión racional para una familia que quiere maximizar sus ganancias.

El bajo salario de las mujeres refleja su baja productividad, debido a que ellas no invierten en su capacitación.

Desde la economía feminista las críticas más usuales a la teoría del capital humano y las cuestiones de género son las siguientes.

- a) Asume información perfecta en el mercado de trabajo.
- b) No toma en cuenta que hombres y mujeres tienen diferentes roles, percepciones, necesidades, intereses y dotaciones por lo tanto difícilmente se les puede considerar como agentes iguales, indiferenciados, con las mismas posibilidades de obtener resultados satisfactorios o maximizadores en términos neoclásicos.
- c) Toda noción de poder queda excluida de cualquier modelo neoclásico que supone que todos los individuos tienen el mismo acceso a los recursos económicos.
- d) Se consideran preferencias dadas e individuales sin considerar la complejidad de las familias, ignorándose esta como unidad de análisis.
- e) La teoría del capital humano no puede explicar si los bajos niveles salariales son causa o efecto de la inestabilidad de la fuerza de trabajo observada entre las mujeres, los bajos salarios y el hecho de que el campo ocupacional es restringido.
- f) El efecto de la demanda sobre las decisiones respecto a capacitación e inversión en capital humano se ignoran.

g) Existe circularidad en la explicación de los bajos salarios femeninos. Se supone que la calificación de la mujer es menor y por tanto el pago es menor, pero la explicación de que estén menos calificadas es que les pagan menos.

### **TEORIA DE LA CONCENTRACIÓN**

Según esta teoría, las mujeres y hombres eligen las ocupaciones donde desean emplearse, de acuerdo a su experiencia, nivel de calificación y escolaridad. Bajo el supuesto neoclásico de que las mujeres tienen menor stock de capital, son ellas quienes eligen concentrarse en trabajos femeninos porque son los que demandan fuerza de trabajo con menor stock de capital.

En este paradigma se supone que en el hogar el hombre es el sostén económico principal y que los ingresos de las mujeres son secundarios. Esta situación, permite que la mujer pueda elegir ocupaciones donde se presenten condiciones de trabajo agradables, sin riesgo, con buenas prestaciones (como guarderías, seguridad social, etc.) y evitar condiciones peligrosas en el desempeño de su trabajo.

Esta teoría puede tener cierta validez en los países donde los valores culturales restringen los empleos para las mujeres. En las sociedades donde la participación económica de las mujeres es elevada o donde las mujeres son jefas de familia la validez de esta teoría no es aceptable y más aún cuando observamos que en algunas ocupaciones consideradas como tradicionalmente femeninas las condiciones de trabajo no son del todo agradables.

#### **1.2.2 MODELOS DESDE EL LADO DE LA DEMANDA**

La otra cara de la moneda es la demanda de fuerza de trabajo, la cual enfatiza las decisiones de los empleadores como causa de las desigualdades.

#### **TEORIA DEL CAPITAL HUMANO DESDE LA DEMANDA**

En la teoría del capital humano, la diferencia de oportunidades para hombres y mujeres en las ocupaciones, se debe a que las mujeres tienen menor stock de capital humano (nivel de escolaridad, calificación, capacitación y experiencia) que los hombres, y a que la contratación de mujeres implica un incremento en los costos de producción.

El empleador ofrece puestos de trabajo con mayor stock de capital a los hombres, a las mujeres se les contrata en ocupaciones que requieren de menor nivel de escolaridad, calificación y experiencia en el trabajo.

Con relación a los costos laborales esta teoría supone que la contratación de mujeres representa costos relativamente elevados, incluso en condiciones de igualdad salarial, debido a que lleva aparejado una serie de costos laborales indirectos y presuntamente elevados. Este supuesto crea un círculo vicioso, no se sabe si el incremento de costos

impide la contratación de las mujeres en ciertas ocupaciones o si su contratación produce el aumento de costos.

El supuesto de que las mujeres presentan índices relativamente más altos de ausentismo, rotación en el trabajo y menor disponibilidad para trabajar horas extra, representa para el empleador costos indirectos mayores porque tendría que contratar a nuevos trabajadores y capacitarlos. Bajo este supuesto las mujeres son discriminadas por una percepción de su trabajo más que por una situación real de elevación de costos. La exclusión se efectúa en la contratación, no cuando ya esta empleada.

### **MODELO DE DISCRIMINACION DEL EMPLEADOR.**

Esta teoría afirma que la discriminación por prejuicios hacia cierto tipo de trabajadores influye en la contratación de mano de obra.

Las diferencias en el mercado de trabajo según el sexo, de acuerdo al modelo del gusto por la discriminación de Gary Becker (1957) depende de los prejuicios que empleadores y/o trabajadores tienen hacia las mujeres, "... desgraciadamente la sociedad tiene un gusto por la discriminación y esta dispuesta a renunciar a la eficiencia productiva - y, por tanto al nivel máximo de producción y de beneficios - para ejercer sus prejuicios."<sup>2</sup>

Si empleadores y/o empleados tienen la idea de que la incorporación de las mujeres "enrarezca" el ambiente de trabajo porque su presencia distraería a los hombres, o tal vez se sientan cuestionados en su hombría por desempeñar la misma actividad, los empleadores pueden decidir no contratar trabajadoras mujeres porque ni ellos ni sus empleados quieren trabajar con ellas.

Según Becker, los prejuicios de los empleadores les imponen costos subjetivos o psíquicos. La fuerza de este costo psíquico se refleja en el coeficiente de discriminación que puede medirse en términos monetarios.

Si el empleador tiene prejuicio hacia las mujeres el costo de emplear a un hombre es  $S_h$ , este trabajador solo contrataría mujeres si su salario ( $S_f$ ) es menor que el de los hombres ( $S_f = S_h - d$ ). La diferencia entre  $S_f$  y  $S_h$  es el coeficiente de discriminación. En el costo de contratar mujeres se incluye no solo el salario sino el coeficiente de discriminación, por ello el salario de las mujeres es menor al de los hombres en la magnitud del coeficiente de discriminación. Los empleadores que discriminan a las mujeres, disminuyen sus utilidades porque sus costos son más altos que los costos de sus competidores que contratan mujeres. Cuanto más grande sea el coeficiente de discriminación más amplia será la brecha salarial entre hombres y mujeres. El tamaño de la brecha salarial entre hombres y mujeres dependerá del número de mujeres en busca de empleo, así como del número de empleadores discriminantes y de la magnitud de sus coeficientes de discriminación.

---

<sup>2</sup> Gary Becker, 1957, citado por Campbell, 1997. pag. 450

Aquellos empleadores que no tienen ningún tipo de discriminación contra las mujeres, las discriminarán si sus empleados –hombres- o sus clientes, si lo hacen.

Bergmann y Darity señalan que los empleadores pueden estar renuentes a contratar mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos por el efecto adverso en la moral y la productividad que esto pueda tener en sus empleados. Como Blau y Ferber apuntan, la discriminación de los empleados puede tener un efecto negativo directo en la productividad de las mujeres respecto a la de los hombres. Esto se observa en la capacitación en el empleo, dado que si un supervisor hombre o un compañero de trabajo se niega a instruir a las trabajadoras, las mujeres serán menos productivas que los hombres.

Los modelos basados en la noción de discriminación son consistentes con la segregación ocupacional, pero no necesariamente la pronostican. Si los salarios son flexibles, es posible que exista discriminación salarial hacia la mujer, pero poca o ninguna segregación.

Según esta teoría las mujeres sólo sustituyen a los hombres cuando el coeficiente de la discriminación es igual a cero. Cuantas más mujeres buscan empleo más grande tendría que ser la diferencia salarial para ser contratadas. Las mujeres en ausencia de discriminación serían igual de productivas que los hombres. El salario es igual a su productividad marginal, pero las mujeres son contratadas si les pueden pagar menos que su productividad marginal. Los hombres son pagados según su productividad marginal.

### **TEORIA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA**

En esta noción la discriminación esta plenamente vinculada a la necesidad de parte de los empleadores de maximizar las ganancias, se hace énfasis en la eficiencia económica y no en el factor sexo, lo cual apunta a la persistencia de la discriminación a largo plazo.

La teoría plantea que la discriminación hacia las mujeres en la contratación se da por la maximización de utilidades, se observa que las percepciones o prejuicios hacia la población femenina son un factor importante. La discriminación estadística existe... “siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos a los que pertenecen y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo.”<sup>3</sup>

Se parte del supuesto de que en la fuerza de trabajo hay diferencias en cuanto a la productividad, aptitudes, experiencia, etc., y que las decisiones de contratación de las personas más productivas implican altos costos de búsqueda de información. A fin de minimizar los costos de información, los empleadores recaban alguna información de los solicitantes, y la complementen con pruebas y entrevistas. Esta información limitada no le permite saber con certeza cuál de ellos será más productivo. En consecuencia los empleadores utilizan percepciones adquiridas social y culturalmente de las características de trabajo de las mujeres y de los hombres. Si el empleador piensa que las mujeres tienen

---

<sup>3</sup> Thurow, 1975, p.1272

mayores probabilidades que los varones de abandonar el empleo, de ausencias al trabajo, y menor productividad, no contratara mujeres y serán excluidas de las actividades que ahí se desarrollen.

Para el empresario los costos de contratar un obrero y adiestrarlo son altos. Las decisiones de promover un empleado también involucran riesgos similares. Por estas razones, los empleadores, actuando sobre información fácilmente disponible y sus creencias personales, juzgan a la mujer individual, aspirante a un trabajo, según las características promedio de su grupo. El resultado es la discriminación estadística contra las mujeres individualmente.

Las consecuencias para la mujer individual no son satisfactorias, a una mujer igualmente productiva y preparada que un hombre se le niega un trabajo o se le asigna un sueldo menor por su sexo, lo cual ella no puede cambiar.

Por ejemplo, el empleador puede sostener la idea de que las mujeres tienen altas tasas de deserción y entonces les asignan trabajos descalificados donde el costo de su reemplazo es mínimo. Debido a ello, las mujeres en este caso tienen pocos incentivos para quedarse en el trabajo y pueden responder exactamente con el comportamiento laboral inestable que los empleadores esperaban.

Las faltas, retardos, permisos, salidas del mercado de trabajo que las mujeres tienen con mayor frecuencia que los hombres en el empleo, se perciben como acciones generales, estáticas que no cambian en el tiempo, y además no se indaga el porqué de estas características.

Bajo estos criterios de contratación y la idea de una sociedad estática, el empleador puede hacer contrataciones que no sean las más eficientes, dado que estas características de las mujeres en el trabajo han cambiado

### **1.3 LA TEORIA INSTITUCIONALISTA**

La economía institucionalista brindó otra alternativa para el análisis feminista. Durante la década de 1970 y comienzos de los ochenta, algunos analistas en Estados Unidos combinaron los marcos marxistas e institucionales para analizar las estructuras del mercado de trabajo y su importancia para entender la estratificación laboral así como su relación con las desigualdades de clase, raza y género.

Esto les permitía, por una parte analizar los procesos históricos y contemporáneos de segregación, segmentación y discriminación laboral que implicaban una crítica de los modelos neoclásicos. Les permitía también elaborar un enfoque alternativo al estudio de las diferencias salariales de otros procesos diferenciales del mercado laboral relacionados con las características de los trabajadores. De este modo la teoría de la segmentación tenía también implicaciones para un análisis de la desigualdad de género.

Una de las aportaciones de la economía institucional consistió en la idea de que los procesos sociales no se rigen por leyes universales y por tanto carecen de significados universales, de ahí la importancia de ubicar el análisis feminista dentro de los contextos culturales e históricos, incluyendo los cambios institucionales con el objetivo de explicar las desventajas de las mujeres.

La teoría institucionalista muestra que las instituciones, como el Estado, la familia y los sindicatos, tienen un papel activo en la formación y desarrollo de los procesos económicos. El sindicato y las empresas desempeñan un papel importante a la hora de determinar a quién se contrata, se despide, se asciende, así como el salario que se asigna a cada empleado.

Estos modelos adoptan una teoría de discriminación determinada de manera endógena, la discriminación o desigualdad se origina dentro del sistema económico, en cambio en el modelo neoclásico la discriminación es exógena al sistema y se localiza en los gustos por la discriminación y las características de la oferta de la mano de obra.

Las teorías más conocidas son la teoría del mercado de trabajo dual y la teoría de la segmentación del mercado de trabajo.

## **LA TEORÍA DEL MERCADO DUAL**

Mientras la teoría neoclásica enfatiza el equilibrio en el mercado de trabajo, las teorías del mercado de trabajo dual ven al desarrollo económico desigual como la situación más común. Los teóricos del mercado de trabajo dual privilegian los factores que afectan a la demanda más que a los que afectan a la oferta. Los tipos de trabajo, más que las características de los trabajadores, son los principales puntos de discusión en la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo.

Un importante aspecto es el énfasis sobre la interacción entre el desarrollo de la estructura económica y la tecnología en unión de los patrones de comportamiento en el mercado de trabajo. Argumentan que muchas empresas poseen un mercado de trabajo interno regulado (sector primario), el cual debe ser diferenciado del mercado de trabajo externo (mercado secundario) competitivo de la teoría económica convencional.

La mayoría de los puestos dentro del mercado interno se cubren a través de la promoción o transferencia de trabajadores sobre una escalera bien definida. Ellos tienen su puesto base y se encuentran a resguardo de la competencia directa de los trabajadores del mercado externo. La estabilidad en el empleo es el aspecto más importante del mercado de trabajo interno y se desea tanto por los empresarios como por los trabajadores.

Los obreros son contratados del mercado externo.

Las estructuras salariales no son un reflejo cercano de la productividad marginal del trabajo, sino que están vinculadas a inversiones variables en educación de los diferentes trabajadores quienes, en consecuencia reciben salarios diferenciales. Los mercados

internos se encuentran entre los segmentos más estables y administrativamente mejor organizados de la economía, donde normalmente encuentran trabajo los trabajadores mejor capacitados y más especializados.

Doringer y Piore (1971) desarrollan la idea del mercado interno para hacer énfasis en la existencia de un mercado de trabajo secundario dentro de una firma determinada, o dentro del mercado interno. Los trabajos del mercado primario tienen salarios más altos, altos niveles de calificación específica para la empresa, y buenas posibilidades de promoción así como bajos niveles de deserción.

Las mujeres en el mercado secundario realizan los trabajos más desagradables y son los peor pagados en razón de que ha ingresado recientemente en el mercado de trabajo y cubren las lagunas dejadas por la fuerza de trabajo convencional.

Un mercado primario se crea a partir de la necesidad de asegurarse la permanencia de trabajadores calificados dentro de la empresa: de esta forma los trabajadores altamente calificados permanecen en el mercado.

Cinco características de los trabajadores en el mercado secundario son:

1. Los trabajadores son más fácilmente prescindibles.
2. Pueden ser diferenciados de los trabajadores del mercado de trabajo primario por sus ingresos promedio.
3. Tienen una escasa inclinación a adquirir capacitación.
4. No tienen un alto interés por las recompensas económicas.
5. Tienen pocas posibilidades de entender la necesidad de desarrollar la organización y la solidaridad entre los trabajadores.

La concentración diferenciada por sexo en los dos sectores, pese a ser abordada a partir de los tipos de puestos de trabajo que se ofrecen finalmente es explicada a partir de factores de oferta, por el stock de capital humano de la mano de obra. La concentración de mujeres en el sector secundario, clasificado en la segregación como grupo de ocupaciones femeninas, representa en términos relativos un menor número de ocupaciones con una gran competencia por ocupar estos puestos, porque supuestamente las mujeres no tienen el perfil laboral requerido por el sector primario, esto implicaría la percepción de salarios bajos. En cambio los hombres se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensas, disfrutando de salarios más elevados.

## **LA TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO SEGMENTADO**

Gordon y Reich (1982) economistas neomarxistas, considerados como radicales por su postura política, aportan un nuevo enfoque teórico denominado teoría de la segmentación del mercado de trabajo.

Esta teoría afirma que existen diferencias estructurales y cualitativas en los mercados de trabajo y en las ocupaciones realizadas por medio de las cuales los obreros se ganan la vida. No plantea dos divisiones fundamentales en el mercado de trabajo, sino muchas.

Los empresarios tratan de polarizar el mercado de trabajo, creando grupos de trabajo altamente estratificados y separados muy claramente uno del otro.

El análisis percibe las divisiones dentro del mercado de trabajo no sólo como un medio para incrementar la productividad a través del empleo de diferentes tipos de trabajadores en proporciones menores, sino también como un medio para asegurar la estabilidad de los mismos, limitando la difusión potencial de la conciencia de clase entre los trabajadores más perjudicados.

Desarrollos tales como el taylorismo, la administración Científica y todo un nuevo sistema de trabajos estratificados con condiciones apropiadas y escalas salariales, fueron introducidos para quebrar la solidaridad de los trabajadores.

Con respecto a la segmentación por sexo, se señala que las mujeres no son agrupadas en un solo sector, sino que son contratadas en diferentes segmentos, donde comparten las mismas características laborales con los hombres pero donde su participación responde a criterios de clase, no por pertenecer al mismo sexo.

La crítica fundamental a esta teoría es que la segmentación del mercado de trabajo es vista sólo desde una perspectiva: a través de las motivaciones y acciones de los capitalistas. Los trabajadores desempeñan un papel mínimo en la conformación de mercados de trabajo estructurados.

#### **1.4 LA TEORIA MARXISTA, LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO Y LA SEGREGACION**

En particular, la preocupación del marxismo por la explotación, la desigualdad y la tendencia sistémica del capitalismo y las fuerzas del mercado a generar jerarquías sociales y desigualdades de clase parecía más propicia que el marco neoclásico para responder a los interrogantes planteados por el feminismo; a su vez parecía más abierto a los enfoques interdisciplinarios y más adecuado para el análisis de las relaciones sociales y desigualdades de poder entre hombres y mujeres

Las marxistas feministas son quienes desarrollan la teoría de la división sexual del trabajo, uno de los conceptos relevantes en el estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres. En términos generales plantean que esta división es la causa principal del lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y la familia.

Según Heidi Hartman la división sexual del trabajo es jerárquica, con los hombres arriba y las mujeres abajo y que la posición subordinada de las mujeres tiene su origen en el espacio doméstico, pero se extendió en el período moderno al trabajo asalariado.

Este enfoque destaca la importancia de distinguir entre las relaciones de género y clase, que son fundamentales para la comprensión de la subordinación femenina. También pone de manifiesto la asimetría entre los sexos en todas las esferas de la vida social.

Las relaciones genéricas que se establecen entre los sexos, colocan a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres. Uno de los ámbitos de subordinación es el de la distribución del trabajo, es decir, la división del trabajo entre hombres y mujeres. La división tradicional asignó a las mujeres la realización del trabajo reproductivo (doméstico), y a los hombres el productivo (extradoméstico), la permanencia de las mujeres en el hogar determinó una situación de desigualdad frente a los hombres por la dependencia económica y el bajo reconocimiento a su trabajo y en muchas de las ocasiones a su persona.

La división sexual del trabajo en el trabajo extradoméstico se da con la concentración de hombres y mujeres en diferentes ramas de actividad, ocupación, oficios y tareas. La población masculina tiende a concentrarse predominantemente en las actividades que se vinculan con su ser y hacer construido socialmente. Por su parte, las mujeres lo hacen en aquellas que se relacionan con el ser y hacer de las mujeres. Así, el conjunto de actividades analizado se divide en femeninas y masculinas. Una rama económica es femenina cuando la proporción de mujeres en esta actividad es mayor al porcentaje de participación femenina en el total de la fuerza de trabajo, y masculina cuando la proporción de mujeres en la actividad es menor a su porcentaje en el total.

En la teoría de la división sexual del trabajo, la segregación de las ocupaciones por sexo es explicada a partir de la división tradicional del trabajo por sexo, la cual le asigna a las mujeres la tarea de la reproducción de la fuerza de trabajo en el ámbito doméstico, y, a los hombres como proveedores en la esfera productiva. Esta división del trabajo reaparece en el mercado de trabajo cuando las mujeres se incorporan a él, desempeñando ocupaciones que se relacionan con los trabajos que hacen en el hogar.

El concepto de segregación se entiende como la separación de un grupo social con respecto a otro. La separación alude a la exclusión, la cual no implica necesariamente la separación espacial, esta puede existir o no.

La segregación representa un problema porque conlleva condiciones de desigualdad entre los grupos sociales en términos económicos, sociales políticos y/o culturales.

La segregación ocupacional de género se define como la tendencia de que hombres y mujeres trabajen en diferentes ocupaciones; y se expresa en la concentración femenina en empleos tradicionalmente femeninos, y de hombres en otro grupo de empleos predominantemente masculinos.

Para explicar la segregación necesitamos distinguir entre segregación vertical y segregación horizontal.

La segregación horizontal se define como la tendencia a que las mujeres se concentran mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentren total o parcialmente ausentes de los demás.

La segregación vertical se da cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten en todas las categorías o se sitúan sólo en las superiores. Algunas de las hipótesis para explicar porque las mujeres están subrepresentadas en los puestos de trabajo altos en relación a los hombres, son la discriminación y otra causa es que las mujeres no pueden tener estos puestos porque

implican largas horas de trabajo, frecuentes viajes, cambios de localización y elevadas responsabilidades que no se llevan con el cuidado de los hijos. Esto aunado a que los empleadores ven a las mujeres sin hijos como madres potenciales que además de las desventajas anteriores, presenta la desventaja de que implican muchos cuidados futuros.

Las causas de la segregación son múltiples, no se puede atribuir exclusivamente a la discriminación, aunque tenga un peso importante, dado que es un problema sumamente complejo donde influyen factores de tipo económico, social, cultural y político, y de manera determinante el género y la división sexual del trabajo.

La división de las ocupaciones por sexo es importante por diversas razones, en el ámbito laboral se presenta una serie de desigualdades por sexo que están estrechamente vinculadas a la segregación. En el contexto de la globalización de la economía crea rigidez en el mercado de trabajo e ineficiencia económica. La exclusión de hombres de las ocupaciones femeninas y de las mujeres de las masculinas, provoca desperdicio de recursos humanos e inflexibiliza el mercado laboral reduciendo la capacidad de adaptación de la economía a cambios que la acumulación de capital exige.

Además, la segregación perjudica a las mujeres, porque tiene efectos negativos sobre como las ven los hombres y como se ven ellas mismas. Esto, al mismo tiempo, repercute en otras variables. En el ámbito educativo, coadyuva a la elección de las áreas de estudio, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra. La segregación refuerza y perpetúa los estereotipos de género. Las decisiones de los padres de qué formación educativa darles a las niñas y los niños, así como a quien proporcionarles mayor educación, y en que campos de estudio seguir, se basan en grado significativo en las oportunidades que se presentan en el mercado de trabajo.

No esta claro el porque las mujeres eligen campos de estudio diferentes a los elegidos por los hombres (lo que desemboca en segregación horizontal), a pesar de las desventajas de estos campos.

Una posible explicación de esta elección puede ser que los estudiantes eligen aquellos campos donde sus habilidades son mayores, sin embargo la experiencia demuestra que no existen diferencias en las habilidades de hombres y mujeres, pero si difieren en sus actitudes en el trabajo.

Otras razones para la elección de campos de estudio son la existencia de estereotipos prevalecientes en la sociedad y las preferencias personales de estos campos a fin de reconciliar ciertos roles impuestos a las mujeres.

En el trabajo extradoméstico las diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres no solamente se dan en cada una de las ocupaciones, a esta tendencia de hombres y mujeres de concentrarse en distintas actividades y de distribuirse en forma inequitativa en y entre las ocupaciones, se le llama segregación sectorial por sexo.<sup>4</sup> La segregación es un concepto simétrico que indica separación de los dos sexos, su característica es que

---

<sup>4</sup> Cuando el conjunto de actividades económicas considerado es la estructura ocupacional se le denomina segregación ocupacional por género.

conjunta la diferencia de oportunidades en y entre las actividades, y expresa la inequidad por sexo en la participación en el trabajo extradoméstico.

Dentro de la teoría del capital humano para Gary Becker la segregación se debe a que las mujeres desean casarse y quedarse en casa, renuncian al trabajo y prefieren optar por su papel doméstico, lo cual proporciona bienes y servicios al hogar.

La decisión de no acumular un stock de capital humano grande y de entrar y salir del mercado de trabajo es una decisión racional para una familia que quiere maximizar sus ganancias.

Las mujeres tienen que encontrar inversiones que aumentan la productividad en varias actividades. Una mujer quiere que su inversión le sea útil como ama de casa y como miembro de la fuerza de trabajo. Será más difícil encontrar este tipo de inversión que otros más especializados – después de todo una inversión que incrementa la productividad en dos actividades también la incrementa en una y otra por separado, salvo en el caso de una complementariedad extrema.<sup>5</sup>

La segregación por sexo influye en la rigidez en el mercado de trabajo e impide la operación eficiente.

Por su parte Hakim pone énfasis en el papel de las preferencias, como un determinante básico para la elección del estilo de vida y el comportamiento de las sociedades modernas. Sin embargo, el mercado laboral está ampliamente influenciado por los valores sociales y culturales que tradicionalmente han discriminado a la mujer, al estereotipar ciertos trabajos o estilos de vida como “masculinos” y “femeninos”.

Mientras las tasas de empleo y participación de mujeres y hombres están convergiendo, algunos estudios (Anker, 1998, Ruber y Fagan, 1993) muestran que la distribución del empleo por ocupación o sector sigue muy segmentada por género.

La relación entre la segregación ocupacional y el diferencial de ganancias se analiza en el modelo de (“overcrowding”) de Bergmann. Si por cualquier razón mujeres y hombres potencialmente igual calificados se encuentran segregados por ocupación, los salarios en los empleos masculinos y femeninos estarán determinados por la oferta y la demanda de trabajo en cada sector. Se observa que las mujeres se encuentran ocupadas en los mercados de menor salario y claramente determinados por la división sexual del trabajo.

Por la disponibilidad de datos, es más común encontrar estudios sobre la segregación horizontal. Un tipo de segregación horizontal es la segregación ocupacional por género, la cual se define como la concentración predominante de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, separados unos de otros. Se puede observar claramente que las mujeres se concentran en las ocupaciones de menor jerarquía y por tanto de menores salarios.

En el siguiente capítulo se analizan los factores positivos y negativos que influyen en la incorporación de la mujer al mercado del trabajo así como las condiciones en que estas se encuentran dentro del mismo.

---

<sup>5</sup> Gary, Becker 1985

## **CAPITULO II: CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES Y FACTORES QUE INFLUYEN EN SU INCORPORACION AL MERCADO DE TRABAJO**

El aumento de la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico es atribuible a causas complejas y multidimensionales, incluyendo cambios demográficos (como son los cambios en la fecundidad, el crecimiento demográfico, el tipo de hogar, pautas matrimoniales), el acceso a la educación y la provisión del bienestar social; y cambios económicos como son el deterioro de la calidad de los empleos, la caída del ingreso en los hogares y la terciarización del empleo.

En este apartado se presenta un panorama general sobre la situación de la mujer en el mercado laboral a nivel mundial y nacional, con base en diversos estudios realizados por la OECD y para el caso nacional por Teresa Rendón, Flerida Guzmán, Brígida García, Orlandina de Oliveira, María Elena Cardero y Jennifer Cooper.

### **2.1 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO**

#### **2.1 .1 CAMBIOS DEMOGRÁFICOS**

Desde los años setenta, la fecundidad ha disminuido significativamente en casi todo el mundo, implicando una reducción en el número de años que las mujeres dedican al cuidado y crianza de sus hijos.

El impacto de la descendencia tiene un efecto contrario sobre las oportunidades laborales de las mujeres y los hombres, la brecha laboral, en contra de las mujeres, se abre dramáticamente a medida que el número de hijos aumenta y este impacto negativo sobre la mujer es más visible cuando se tiene más de un hijo. El promedio en las diferencias de la tasa de empleo para hombres y mujeres para los países de la OECD es de 12% entre hombres y mujeres sin hijos y de 32% entre hombres y mujeres con dos o más hijos. Esto sugiere la importancia de la conciliación entre el ámbito familiar y el laboral.

El lento crecimiento demográfico que desde hace tiempo caracteriza a los países industrializados ha sido favorable a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. En cambio en los países donde la reducción de la mortalidad no se ha visto compensada por una caída en la fecundidad la expansión demográfica hace más difícil el ingreso generalizado de las mujeres al trabajo extradoméstico.

En México, un factor muy importante para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido el descenso de la fecundidad que, aunado a la postergación de la edad al matrimonio, ha propiciado que las mexicanas de hoy puedan dedicar menos años de sus

vidas y menos horas diarias a la crianza de sus hijos que las de antaño. Adicionalmente al aumentar la frecuencia de los divorcios y las separaciones conyugales, muchas mujeres se convierten en jefas de familia proveedoras del sustento de sus hijos. Según el INEGI en una tercera parte de las familias mexicanas esta ausente la figura paterna. (González Marín, 2004, p.19)

La tasa global de fecundidad se redujo de poco más de siete hijos en promedio por mujer en la década de los sesenta a 2.9 en 1994 y 2.4 en el 2000, (Conapo, 1999 y 2000). Por otra parte, la edad media a la unión conyugal de las mujeres aumentó de 18.8 años al inicio de la década de los setenta a 23.1 años en 1997 (Conapo, 1997); mientras que la fracción de personas separadas o divorciadas se duplicó de 1970 a 1997 de 4.1 a 8.2% en el caso de las mujeres y de 1.8 a 3.6% en el caso de los hombres (Conapo, 2000).

### **2.1.2 ACCESO A LA EDUCACION**

El mayor acceso de las mujeres a la educación es otro de los factores que explica su creciente incorporación al mercado de trabajo. La educación es considerada como uno de los principales mecanismos para mejorar la situación de las mujeres, pues se ha comprobado que las que cuentan con mayor escolaridad son las que registran las tasas de participación en la fuerza de trabajo más elevadas, se casan más tarde y tienen menos hijos. Hay también evidencias de que conforme aumenta el nivel de escolaridad de las poblaciones tiende a disminuir las diferencias salariales y ocupacionales entre sexos.

Respecto a la educación, la brecha educativa entre hombres y mujeres es cada vez más pequeña, lo cual indica que hay mujeres con la calificación necesaria para acceder a mejores empleos. La brecha educacional de género se está estrechando, o por lo menos revirtiéndose en los países de la OCDE. Menos del 45% de las mujeres entre 55 y 64 años de edad, cuentan con una calificación más allá de la secundaria, pero su participación se incrementa en 48 y 51% respectivamente para los grupos entre 35 y 54 años y entre 25 a 34 años. El cierre de la brecha es más evidente cuando existe educación profesional (OECD, 2002).

Si bien el analfabetismo ha disminuido considerablemente en los últimos 30 años en promedio entre los países de la OECD (al pasar de 30 a 11.5% de 1970 al 2000 en las mujeres, y de 22 a 7.5% en los hombres) éste sigue siendo más alto en las mujeres que en los hombres. Por lo que la tasa de alfabetización de adultos femenina es menor respecto a la masculina. El análisis estadístico de dos variables: los años promedio de escolaridad y el ingreso promedio por hora de trabajo por actividad económicas revela que los años de escolaridad tienden a igualarse entre ambos sexos, mientras que el nivel de los ingresos es mayor en el caso masculino.

Así el hecho de que la brecha educacional entre hombres y mujeres se está cerrando en la mayoría de los países de la OCDE, sugiere que las mujeres están mejor posicionadas en su participación dentro de la esfera laboral. Sin embargo aún quedan importantes diferencias entre los campos educativos y laborales en los que incursionan tanto hombres como mujeres. La distribución del empleo por ocupación o sector sigue ampliamente segmentada por género. Hay señales de que esta tendencia está cambiando ya que las nuevas generaciones de mujeres parecen estar mejor distribuidas ocupacionalmente. En

promedio para los países de la OCDE las mujeres están sobrerrepresentadas en 15 grupos ocupacionales y subrepresentadas en 111. Las Ocupaciones de oficina, empleos de ventas y las profesiones relacionadas con la ciencia de la salud y la educación están altamente feminizadas, al igual que el sector servicios. En contraste, la representación femenina es mínima en ocupaciones productivas o de dirección (grupo de legisladores, jefes o directores) y entre físicos, matemáticos e ingenieros. Empleos manuales y de producción se catalogan también como masculinos (OECD, 2002).

Dentro de los servicios, en más de la mitad de los países, las mujeres están sobrerrepresentadas en servicios financieros y de seguros, mientras que tienen una baja representación en servicios de distribución. La presencia femenina en el gobierno varía de acuerdo al país, en los países de la OECD las mujeres están sobrerrepresentadas en una mitad y subrepresentadas en la otra.

Si bien hay indicadores que manifiestan que las mujeres están mucho más concentradas en unas cuantas ocupaciones respecto a los hombres hay signos de que esto está cambiando, sobre todo si se comparan los índices de disimilaridad en trabajadores entre 25 a 34 años respecto a otros grupos de más edad. Así, se observa que las generaciones más jóvenes están más integradas ocupacionalmente que las generaciones más viejas en casi todos los países.

La división del mercado laboral en segmentos femeninos y masculinos es más pronunciada para los menos preparados y para las mujeres con hijos.

Lo anterior denota que las ocupaciones con menos requerimientos de tiempo y capital humano están más estereotipadas según el ser y hacer de las mujeres que aquellas que requieren calificaciones medias o altas.

En comparación con otros países, en México hay un acceso a la educación menos inequitativo en cuanto al género.

El aumento de los niveles de escolaridad de la población femenina y la aceptación, cada vez más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajen fuera de su hogar, sin importar su estado civil, así como el deterioro en la calidad de los empleos y la consiguiente caída en el ingreso, han sido elementos decisivos para su incorporación al mercado laboral.

Igual que ha ocurrido en todo el mundo en México los hombres y las mujeres se han distribuido de manera desigual entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad en distintas épocas.

Según el INEGI las mujeres mayores de 35 años y con hijos suelen trabajar en el sector informal, especialmente en las microempresas, el trabajo a domicilio y el comercio minorista.

En 1970 ellas trabajaron mayoritariamente como personal administrativo (especialmente como secretarías), trabajadoras domésticas, de limpieza, de embellecimiento y en la educación; mientras que los hombres lo hicieron como obreros, agricultores, funcionarios y personal directivo.

Para 1990 la población masculina continuaba concentrándose en las mismas ocupaciones que veinte años antes, y las mujeres incrementaron su participación en la ocupación de profesionales y técnicos especialmente como trabajadoras de la educación, enfermeras, y en otras profesiones relacionadas con la salud, educación y ciencias humanísticas.

El grado de separación de la participación de hombres y de mujeres en y entre las ocupaciones se mide en forma resumida y sintética a través del índice de segregación. El valor de este indicador en 2000 fue de 31%, un nivel relativamente alto, si se considera que entre más cercano sea este valor a 100, más elevado será el grado de separación entre los sexos, para que no existiera segregación, el 31% de hombres y mujeres tendría que cambiar de ocupación y el valor del índice igualarse a cero.

### **2.1. 3 CAIDA EN LOS INGRESOS**

La OIT señala que, dado que las mujeres perciben menores ingresos, estas son afectadas más fuertemente que los hombres por las reducciones salariales como consecuencia de la crisis, ya sea por la caída en el salario real o por las menores posibilidades en el sector informal debido a que un creciente número de personas intentan ganarse el sustento en dichas actividades.

Los principales efectos de las recesiones económicas en los hombres y mujeres no se manifiestan sólo a través de los salarios, o menores oportunidades de trabajo remunerado. Las recesiones invariablemente implican ajustes estructurales impulsados por el FMI que con frecuencia incluyen, entre otros, los siguientes elementos perjudiciales: reducción en el gasto social, introducción de impuestos en servicios públicos previamente gratuitos de salud y educación; reducción o eliminación de los subsidios al transporte y para alimentos, entre otros.

En México el bajo nivel de los ingresos derivados del trabajo y la inestabilidad de los empleos han inducido a muchas familias a incorporar a la fuerza de trabajo en la producción o distribución de mercancías a personas que otrora hubieran podido dedicarse exclusivamente al estudio, a los quehaceres del hogar, a jóvenes solteros de ambos sexos. De hecho el aumento de la actividad extraeconómica de las esposas (del jefe del hogar) se revela como el cambio más importante en el perfil de la mano de obra familiar. (García y Oliveira, 2001).

### **2.1.4 DETERIORO EN LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS**

Otro proceso que ha influido en el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo es la precarización laboral ocurrida a partir de los años setenta u ochenta en las distintas regiones.

Se han estado remplazando empleos estables de tiempo completo por otros temporales o a tiempo parcial, mientras que los salarios han crecido lentamente o se han estancado, la dispersión salarial ha ido en aumento y un número cada vez mayor de trabajadores sólo tiene acceso a puestos de trabajo de salario bajo.

En la mayoría de los países, la contabilización del empleo muestra a un gran número de mujeres que trabajan; sin embargo, estas mediciones no consideran el creciente aumento del empleo de medio tiempo. De hecho la proliferación de empleos de tiempo parcial es uno de los principales elementos que explican el aumento inusitado de las tasas femeninas de participación en los países industrializados. El empleo de tiempo parcial en estos países ha tendido a crecer a mayor velocidad que el de tiempo completo. Esto puede deberse a que muchos empleadores están buscando reducir los costos laborales mediante la flexibilización del mercado de trabajo. Uno de los mecanismos comúnmente utilizados es la contratación de trabajadores temporales de tiempo parcial, quienes no reciben todos los beneficios de la regulación laboral.

En los países de menor desarrollo más que el crecimiento de los empleos de tiempo parcial se ha dado un incremento de las personas que laboran en el sector informal. Para la mayoría, la flexibilidad ofrecida por el sector informal les permite ajustar sus calendarios de trabajo con mayor autonomía y mantener sus responsabilidades productivas y obligaciones familiares. El espacio de trabajo donde llevan acabo sus actividades resuelve la falta de guarderías y servicios de ayuda por parte de los gobiernos. El crecimiento del empleo informal no es exclusivo de México, es un fenómeno muy extendido en América Latina, se calcula que más del 40% de las mujeres que trabajan están en ese sector.

El 50 % de la fuerza de trabajo ocupada en las maquiladoras son mujeres, en el grupo mayoritario, el de obreros, constituyen 55% (Rendón, 2005, Pág.49), que conforman una mano de obra barata y probablemente con baja calificación y/o experiencia laboral. En las maquiladoras hay discriminación hacia las mujeres, algunas de estas formas de discriminación son el hostigamiento sexual, las pruebas de embarazo, los mayores requisitos para conseguir el empleo, las represalias laborales cuando tienen hijos o están embarazadas, las vejaciones por edad o estado civil.

### **2.1.5 TERCIARIZACION DEL EMPLEO**

Los cambios en la estructura sectorial del empleo, aunados a la segregación de las ocupaciones por sexo, han jugado un papel fundamental en la incorporación creciente de las mujeres al trabajo doméstico.

La desigual distribución de la fuerza de trabajo femenina y masculina entre ramas y ocupaciones sigue siendo una constante. Diversos estudios muestran que el nivel de segregación se reduce muy lentamente con el paso del tiempo.

A pesar de que la división sexual del trabajo varía entre países, hay algunos elementos comunes a todos ellos. Entre los más importantes está el hecho de que, en general, las mujeres están mejor representadas en el sector de servicios, que en la producción de bienes materiales.

En general, las actividades económicas donde tradicionalmente ha predominado la fuerza de trabajo masculina (como la agricultura y la mayor parte de las manufacturas) han ido perdiendo capacidad para generar empleos debido al cambio técnico o al lento crecimiento económico. En cambio, las actividades de servicios, donde tradicionalmente se han concentrado las fuentes de trabajo femeninas, son las más dinámicas en casi todo el mundo

y menos vulnerables durante las recesiones. Así, dada la división sexual del trabajo, el proceso de terciarización de las economías ha sido favorable a la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo (Rendón, 2001).

En nuestro país, la terciarización de la economía constituye el principal cambio, durante la década de los setenta cuando aparecen las primeras expresiones de agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, este sector comienza a cobrar importancia como actividad productiva y como generador de empleo, en 1970, 31.9% de la PEA se empleaba en este sector, para el año 2000 captó el 55%.<sup>1</sup>

El sector terciario es donde se encuentran el mayor número de mujeres, 74% de la mano de obra femenina para 2003. Siete de cada 10 trabajos femeninos están en el comercio y los servicios, particularmente en el comercio minorista, los servicios domésticos, la preparación y venta de alimentos, la educación y la salud. En especial en aquellas ocupaciones consideradas como femeninas: enfermera, maestra, secretaria, etc.

### **2.1.6 PROVISION DEL BIENESTAR SOCIAL**

Un factor que obstaculiza la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es la falta de provisión del bienestar social.

La división sexual del trabajo se ve alterada de manera directa o indirecta por la acción del Estado. En la mayoría de las naciones, las políticas estatales de bienestar social están construidas sobre la idea de que el hombre es el jefe del hogar y la mujer el ama de casa.

Un problema para que las mujeres en nuestro país se integren al mercado de trabajo es que hasta ahora cada familia se ha hecho cargo del cuidado de sus ancianos, hijos y enfermos; sin embargo, los cambios en las formas de organización laboral (varios miembros de la familia trabajan), los avances en la urbanización y las malas condiciones de la vivienda, que es cada vez más pequeña, ha provocado que las familias ampliadas se reduzcan restringiéndose a los hijos y los cónyuges, no hay lugar para los abuelos ni moral ni materialmente. La única posibilidad de independencia económica de las mujeres de edad avanzada sería contar con una pensión, pero sólo un pequeño grupo de ellas (5%) la recibe; no así las que se dedicaron a la economía informal y, mucho menos, quienes se ocuparon exclusivamente del hogar y carecen de respaldo económico.

Los recortes presupuestales en los servicios sociales por las políticas de ajuste transfirieron cada vez más al hogar la responsabilidad de la reproducción social, lo que se traduce en un trabajo adicional para las mujeres para el que no hay remuneración.

En México, al igual que en muchos países latinoamericanos, en los años ochenta se dieron las políticas de ajuste estructural, que en muchos casos significaron una disminución del gasto social, el destinado a atender las necesidades básicas de la población, como son salud, educación, desarrollo social, vivienda, entre otros. Dentro de este gasto social una

---

<sup>1</sup> Guzmán Gallangos Flerida, "Inequidad por género en el sector terciario", Economía Informa, No. 324, Pág.87

de las reducciones mayores la experimento el gasto en salud, lo que significó un decremento, de las asignaciones monetarias antes establecidas, entre otras cosas, la hospitalización, el tiempo de estancia en los hospitales de la población enferma disminuyó y los pacientes deben abandonar los cuidados de los servicios de salud para acabar de recuperarse en los hogares. Así se transfirieron los costos de atención a los hogares. Tradicionalmente dentro de estos, las labores de cuidado han sido realizadas por las mujeres, siendo así que el efecto de contracción de la economía, significó una carga extra de trabajo para un grupo específico de población: las mujeres

## **2.2 CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO**

A continuación se presentan algunas de las condiciones en las que se da la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y algunas de sus consecuencias en el ámbito doméstico.

### **2.2.1 FEMINIZACION DE LA FUERZA DE TRABAJO**

Un fenómeno común a casi todos los países de la OCDE durante las últimas tres o cuatro décadas, ha sido el estrechamiento de la brecha laboral de género debido a que las mujeres se han incorporado de manera más acelerada al mercado laboral. En algunos países la brecha se ha cerrado por una entrada masiva y una reincorporación al mercado laboral de mujeres de todas las edades, así como por la expulsión de fuerza de trabajo masculina.

Acentuada a partir de la posguerra, la creciente feminización de la fuerza de trabajo se debe, en proporciones diversas, a un aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, y a disminuciones tanto en la tasa de actividad de los varones como en la magnitud de su jornada de trabajo.

En México, de 1895 a 1970 la participación femenina en el empleo osciló entre el 10 y el 19% (Rendón, 1996) durante este largo período la mayor participación de los hombres mostró que el mundo laboral era un espacio predominantemente masculino y que el lugar de la mujer estaba preferentemente en el hogar. Esta situación comenzó a transformarse a partir de los años cuarenta cuando las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo, y se aceleró a partir de los setenta, cuando la población femenina invadió el mundo de trabajo de los hombres. De acuerdo a los censos de población durante los últimos 30 años la participación de la mujer en la actividad económica casi se duplica de 19 a 35.8%.

Según la ENE, en el 2000 la tasa de participación de las mujeres fue de 34.1%, magnitud que según Cardero<sup>2</sup>, representa el doble del valor exhibido en 1970. El aumento de la participación se verifica en todos los tramos de edad activa.

---

<sup>2</sup> Cardero, 2005. Mimeo

El patrón de participación por edad de las mujeres mexicanas muestra una mayor permanencia en la actividad económica durante el lapso de vida reproductiva, con los niveles de participación más altos entre los 20 y los 44 años de edad.

Entre 1998 y 2003 por cada 100 hombres que se incorporaron a la fuerza de trabajo remunerado ingresaron 82 mujeres, lo que pone de manifiesto que la composición por sexo de la fuerza de trabajo está cambiando aceleradamente. Sin embargo, la tasa global de actividad de las mexicanas aún es baja en el contexto internacional, es el país entre los de la OECD que muestra una mayor brecha laboral de género, a niveles similares a los de Italia, Grecia y España y sólo por arriba de Turquía.

### **2.2.2 CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO**

Esta incorporación masiva de las mujeres al trabajo no se da bajo las mismas condiciones para las mujeres de los países desarrollados y en desarrollo. La importancia de los factores que inciden en el incremento de la participación femenina en el trabajo extradoméstico en las últimas décadas, varía entre países. Por ejemplo, en Estados Unidos la causa principal ha sido la expansión de la producción mercantil a costa de la producción doméstica, mientras que en otros, como los nórdicos, la principal explicación reside en las características del Estado benefactor. En México y en América Latina la reestructuración productiva juega un papel determinante en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Las mujeres se encuentran en mayor desventaja que los hombres ante la inestabilidad cíclica y las depresiones económicas ya que al considerarse su trabajo como complementario al del hombre, contrariamente a lo que ocurre en los países desarrollados donde las recesiones económicas tienden a expulsar de la fuerza laboral a más hombres que mujeres, en numerosos países en desarrollo sucede lo contrario. La razón se encuentra en las diferencias en las estructuras de producción y empleo según género en ambos grupos de países. En los países desarrollados, frecuentemente los hombres están empleados en industrias cíclicamente inestables o inmersas en un proceso de declive de larga duración (desindustrialización) mientras que las mujeres tienden a estar empleadas en el sector más estable de los servicios. En numerosos países semiindustrializados, no obstante, las mujeres tienden a estar empleadas en industrias orientadas a la exportación de productos manufacturados que utilizan mano de obra de forma intensiva, las cuales son más propensas a las fluctuaciones (Howes y Singh, 1995). El viejo problema de empleos mal retribuidos o de baja productividad se ha visto agudizado desde la pasada década, a raíz de la aplicación generalizada de las políticas de ajuste estructural impulsadas por los organismos financieros internacionales. Las pequeñas empresas, los trabajadores del sector no estructurado, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos y trabajadores migrantes, en los que predominan o están altamente representadas las mujeres, a menudo no se hallan contemplados en los sistemas tradicionales de protección social.

La realidad de los países en desarrollo muestra que el estado carece de un sistema de seguridad social adecuado y en la mayoría de estos países no existe el seguro de desempleo. Al no existir seguro de desempleo ni capacidad de ahorro por parte de la mayoría de las familias, estar sin trabajo se convierte en un lujo que poca gente se puede

dar, de ahí que los índices de desempleo tienden a ser relativamente bajos en el continente americano porque una gran cantidad de personas se ven forzadas a trabajar en el sector informal a pesar de los bajos salarios y la escasa productividad. Buena parte del crecimiento del empleo en estos países se explica por la proliferación de actividades de pequeña escala, resultante de las estrategias de supervivencia de amplios sectores de la población. Este fenómeno al que se ha llamado informalización del empleo, constituye la modalidad principal en que se ocupa el excedente de fuerza de trabajo. Además de las formas de empleo tradicionalmente excluidas de los sistemas convencionales de protección, han aparecido nuevas y alarmantes tendencias: la desregulación de los convenios de trabajo y las crecientes medidas de flexibilidad.

En los países en desarrollo el impacto social y económico generado por las crisis económicas recae con mayor fuerza sobre las mujeres. En virtud de que no existen seguros de desempleo, la unidad familiar tiene que buscar otros medios de sobrevivencia. Además de que se les exige que soporten una carga mayor de trabajo y responsabilidades en épocas de crisis, a menudo sólo cuentan con empleos temporales e informales y tienen menos perspectivas de movilidad laboral, cuando las crisis ocurren además de requerir que más miembros laboren, por la caída del ingreso, los apoyos públicos son reducidos y/o desaparecidos y ellas tienen que ocuparse de llenar esas actividades (cuidado de niños, enfermos, ancianos, etc.).

México comparte con el resto de América Latina el deterioro generalizado de los mercados de trabajo. La crisis de los años ochenta, los procesos de reestructuración productiva iniciados entonces y profundizados en los noventa, trajeron consigo la agudización del viejo problema de la insuficiente generación de empleos productivos satisfactoriamente retribuidos. Un indicador de la creciente oferta de fuerza de trabajo es el incremento del número de receptores de ingreso por hogar, que pasó de 1.53 en 1977 a 1.92 en 2000. (Rendón, 2005, Pág. 51).

Este desequilibrio entre oferta y demanda no se refleja en la tasa de desempleo<sup>3</sup>, ya que la desocupación abierta en este país es de tipo friccional e implica principalmente a personas jóvenes. En 2003 en México la tasa media de desempleo urbano fue de 3.3%, siendo esta más alta para las mujeres en 0.4%.

Las profundas transformaciones que experimentó la economía mexicana a raíz de la crisis de la deuda de 1982, en conjunción con la dinámica demográfica y los cambios en las pautas de convivencia de la población, han tenido efectos significativos, tanto en el mercado de trabajo como en la organización de la vida familiar, las tres últimas décadas constituyen un período de cambios importantes en la participación de hombres y mujeres en el trabajo extradoméstico<sup>4</sup>. La sobreoferta de fuerza de trabajo expresada en la precarización de los empleos y en la constante emigración (casi siempre ilegal) de mexicanos a Estados Unidos se incrementó en los años noventa. A principios de 2002 había 9.9 millones de personas nacidas en México residentes en Estados Unidos. El

---

<sup>3</sup> Tasa de desempleo = personas en situación de desempleo abierto de la población económicamente activa, donde el desempleo abierto lo constituyen las personas no ocupadas que buscan activamente trabajo.

<sup>4</sup> Rendón Teresa y Maldonado Victor, Evolución reciente del trabajo de hombres y mujeres en México Comercio Exterior, Enero 2005, Vol. 55, No.1 Pag. 46

perfil de los emigrantes ha cambiado; después de 1990 los emigrantes son más jóvenes y entre ellos la proporción de mujeres es más alta.

Dada la persistencia de una fuerte segregación por sexo del empleo, la maquilización de la industria y la importancia creciente del comercio y los servicios en la generación de empleos asalariados propiciaron que la demanda de fuerza de trabajo femenina creciera a mayor velocidad que la demanda de trabajo de fuerza de trabajo masculina. El comercio, la mayor parte de los servicios sociales y personales, y determinadas industrias que forman parte de la industria maquiladora de exportación – como la fabricación de materiales eléctricos, de aparatos eléctricos y electrónicos y de prendas de vestir– han sido consideradas tradicionalmente como actividades adecuadas para las mujeres o neutras al género. En cambio, algunas de las actividades caracterizadas por el predominio de la fuerza de trabajo masculina han resultado las más afectadas por la competencia externa y la reestructuración, como es el caso de las industrias extractivas y de una parte significativa de las industrias manufactureras orientadas a satisfacer el mercado interno donde ocurrió una destrucción de cadenas productivas generadas en la etapa de sustitución de importaciones (Cardero, 2001)

### **2.3.3 TRABAJO DOMESTICO Y EXTRADOMESTICO**

En el ámbito del hogar las oportunidades se ven reducidas por factores que incluyen prácticas culturales que limitan el acceso de las mujeres a los recursos naturales, capacitación, tecnología, crédito, información y mercados. La subordinación dentro de sus familias y comunidades, tienen como resultado el escaso poder de decisión respecto al uso del tiempo y el fruto de su trabajo. La enorme cantidad de tiempo que dedican a los quehaceres domésticos no remunerados y la producción de alimentos para la subsistencia reducen su tiempo disponible para las actividades económicas.

En la mayoría de los países el trabajo doméstico no se considera como una contribución a las cuentas del ingreso nacional y, por ello, es ignorado en los programas de desarrollo económico. Por lo general, las mujeres que están involucradas en este tipo de trabajo no tienen acceso a la tierra, al crédito y a otros recursos que mejorarían su productividad y les permitiría la generación de un mayor ingreso. Inclusive cuando las mujeres participan de la economía asalariada frecuentemente reciben remuneraciones considerablemente más bajas que las de los hombres.

Al incorporarse al trabajo productivo, la mujer no deja el trabajo doméstico, así pues aunque tiene una jornada pagada, el trabajo doméstico continuo siendo una jornada sin pago. La mayor participación femenina en el trabajo remunerado se ha visto acompañada de cierto incremento de la participación masculina en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo familiar que se genera en los hogares. Según Teresa Rendón (2005) en base a las encuestas sobre el uso del tiempo que levanta INEGI se ha podido comprobar que los hombres laboran en las tareas domésticas un promedio de 10 a 11 horas semanales contra 44 horas promedio que laboran las mujeres en el ámbito doméstico. Las mujeres aportan 86% del tiempo de trabajo que la sociedad mexicana dedica a la producción doméstica, mientras que los hombres contribuyen con el 71% del tiempo involucrado en la

producción de mercancías, lo que da cuenta de un intercambio desigual entre los sexos. Además, el tiempo total requerido para las tareas del hogar superan en 18% al tiempo destinado a la producción extradoméstica.

Las mujeres aún realizan la mayor parte del trabajo doméstico, independientemente de que participen o no en el trabajo remunerado. La mayor participación femenina en el trabajo remunerado se ha visto acompañada de cierto incremento de la participación masculina en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo familiar que se genera en los hogares, esta mayor contribución de los hombres a las tareas del hogar, por lo general, se ha visto acompañada de una reducción del tiempo que destinan en promedio al trabajo remunerado; es decir, ocurre una transferencia de trabajo masculino de la esfera extradoméstica a la esfera doméstica.

#### **2.2.4 FEMINIZACION DE LA POBREZA**

Los estudios de académicos sobre pobreza frecuentemente limitan su definición al acceso al ingreso. Sin embargo, Amartya Sen distingue, además del ingreso, otros dos determinantes: recursos y libertad. Este autor sostiene que las personas necesitan de estos tres elementos para superar la pobreza. La capacidad de las personas para crear y valorar las condiciones que les permiten disfrutar una forma de vivir y de ser es tan importante como el ingreso (Sen, 1999).

El concepto de feminización de la pobreza, va más allá de la pobreza política y de la pobreza de ingreso. Las mujeres experimentan la pobreza y la inseguridad de manera diferente que los hombres.

Las mujeres constituyen cerca de 60% de los mil millones de pobres en el mundo. A lo largo de las dos últimas décadas, el número de mujeres rurales que viven en la pobreza absoluta ha aumentado en 50% (comparado con 30% de los hombres) y la feminización de la pobreza es un fenómeno creciente especialmente en el mundo en desarrollo.

Una de las causas de la feminización de la pobreza son las condiciones de desigualdad en las que viven las mujeres para acceder a la educación, capacitación, servicios de salud y los sistemas legales. En los países en desarrollo, las actividades económicas de las mujeres tienen lugar, principalmente, en el sector no asalariado de la economía, ya sea como trabajo no pagado para cubrir la subsistencia del hogar, o como trabajo pagado o autoempleo en el sector informal. Para la mayoría la flexibilidad ofrecida en este sector les permite ajustar sus horarios de trabajo con mayor autonomía y atender las labores reproductivas y del hogar

## 2.3 INEQUIDAD DE GÉNERO

Dado que este trabajo está dedicado en gran parte a explicar la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres considero importante dar un panorama general sobre la misma en los países de la OECD y particularmente en México.

Entre los países de la OECD a pesar de que la brecha salarial ha disminuido en casi todos ellos, la mujer sigue ganando en promedio 16% menos por hora trabajada que sus compañeros varones. Además en países donde hay un mayor número de mujeres menos preparadas educativamente, la brecha es mayor respecto al promedio.

Independientemente de como se mida la brecha salarial de género, los salarios por hora para las mujeres están por debajo de los masculinos. En promedio, las tasas por hora salario para las mujeres representan el 84% de las de los hombres, es decir, la brecha es de 16%.

En los países de la OECD día a día aumenta el número de mujeres jóvenes y educadas, que compiten por los puestos de trabajo con igual número de años de instrucción que los hombres; sin embargo no obtienen el mismo salario que ellos, ya que en 1990, de 100 pesos de ingreso que recibían los hombres, las mujeres recibían tan sólo 27.2%. En 1997, esta última cifra ascendió a 33.3; en cualquier caso es menos de la mitad del ingreso de los hombres (OECD, 2002).

Existen sanciones hora-salario atribuidas a la maternidad; las cuales se denominan brecha familiar, debido a que las mujeres con hijos ganan considerablemente menos que aquellas sin hijos, dado que trabajan menos horas como consecuencia del tiempo que destinan a los hijos.

Diversos estudios muestran que, en términos generales, los ingresos y salarios que perciben las mujeres son relativamente más bajos que los de los hombres. En el sector servicios las mujeres superan a los hombres en la proporción de población total ocupada en el sector que percibe como máximo dos salarios mínimos mensuales, sin embargo, en el extremo opuesto de ingresos relativamente más altos su porcentaje es menor.

Probablemente las diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres en el nivel de percepción de los ingresos obedezca a que las mujeres tienden a concentrarse en los estratos de más bajos ingresos (Guzmán, 2004).

En México, en el 2003 del total de mujeres ocupadas, 12 % no recibían ingreso, 46% recibían hasta 2 salarios mínimos, si a ello añadimos las que ganan hasta 5 salarios mínimos tenemos que el 76% de las mujeres trabajadoras obtiene entre 5 y menos de 5 salarios mínimos al mes, 23% son trabajadoras por su cuenta (generalmente en el trabajo informal), aproximadamente 60% no tenía prestaciones sociales, el 56.61 trabajaba de 35 a 56 horas semanales. Las mujeres superan a los hombres en el porcentaje de la fuerza de trabajo que no recibe ingresos (13% contra 6%) pero son menos que ellos en el extremo opuesto entre los trabajadores que reciben de 5 a 10 salarios, ellas son el 6% y ellos el 9%, si consideramos la población que recibe más de 10 salarios mínimos los porcentajes son 1% contra 3% respectivamente.

El rezago en la participación de las mujeres en cada una de las instancias institucionales de gestión de la vida social y económica es evidente. Destaca la poca presencia de mujeres diputadas, senadoras, presidentas, directoras, subsecretarias, en las empresas, como gerentes, presidentas de consejos de administración; así como delegadas, lideresas sindicales, miembros de partidos políticos, rectoras en universidades, etc.

Existe una segregación vertical en la medida en que las mujeres se concentran principalmente en las ocupaciones de menor jerarquía, como obreras generales, mientras están parcial o totalmente ausentes como directivas.

En cuanto a la segregación vertical, en 2001 las mujeres presidentas municipales sólo representaban 3.9% del total, es decir que en nuestro país había 95 presidentas municipales en el ejercicio del poder de un total de 2443 presidencias, lo que permite ejemplificar también las relaciones genéricas de poder imperantes en la sociedad mexicana. En México 16% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres lo que refleja la escasa participación política y el escaso poder de decisión de las mujeres en esta esfera y que la presencia de las mujeres en los puestos de elección popular, así como en cargos directivos del sector público, es visiblemente escasa.

En suma, las mujeres participan en los empleos menos calificados y peor remunerados, aunque no necesariamente tengan un bajo grado de escolaridad, ellas pierden presencia a medida que los ingresos se elevan y son las que en mayor proporción se encuentran entre los empleados no remunerados.

Las mujeres mexicanas si bien han logrado avances importantes en su condición social, a partir del siglo pasado, aún existen enormes rezagos que mantienen a la población femenina en situación desventajosa, de exclusión y marginación en aspectos educativos, de empleo, ingresos y status que impide que se reconozca y se valore como un ser social.

Dados los niveles de inequidad, desigualdad y falta de oportunidades que se viven en el país, tanto para hombres como para las mujeres, pero con marcadas tendencias hacia las últimas, este siglo se manifiesta como un reto, en el cual se requiere abrir espacios permanentes en todos los ámbitos de la vida nacional para las cuestiones de género.

A continuación se muestran las condiciones laborales de la mujer, sobre todo aquellas relacionadas con el capital humano, en las dos industrias de estudio, la textil y la automotriz.

---

## **CAPITULO III: CONDICIONES LABORALES Y CAPITAL HUMANO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL**

Como se señaló en el marco teórico, la teoría del capital humano explica las diferencias salariales entre hombres y mujeres como una función de elecciones individuales en educación, ocupación, entrenamiento, capacitación, experiencia en el trabajo y demás factores integrantes del capital humano que determinan la productividad del trabajo.

Según la teoría del capital humano se argumenta que las mujeres tienden a invertir menos que los hombres en educación, entrenamiento y tiempo en la fuerza de trabajo, por consiguiente son menos productivas que los hombres. Fundamentalmente en su función primaria como madres, la elección del trabajo por parte de las mujeres les proporciona menos oportunidades que a los hombres para mejorar sus habilidades. La menor calificación y su experiencia laboral se reflejan en sus ingresos inferiores.

El concepto de capital humano toma un papel central en la explicación de la brecha salarial ya que este es visto como un factor determinante de las remuneraciones.

Es por ello que a continuación se presentan algunas condiciones laborales de las industrias en estudio a fin de observar estadísticamente si existe alguna relación entre los salarios inferiores de las mujeres y su acumulación de capital humano y si hay diferencias importantes entre industrias.

### **3.1 CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA**

Para la elaboración de este trabajo se seleccionaron dos industrias una tradicional, la industria textil, y una industria moderna, la automotriz, a fin de observar si existen características de trabajo distintas entre las dos y el impacto que ello tiene sobre los ingresos y las brechas salariales.

La información se obtuvo de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) para el año 2000. Esta encuesta contiene información representativa a nivel nacional con respecto a las características tecnológicas y productivas de las empresas, del nivel y tipo de empleo, estructura ocupacional, remuneraciones y capacitación en establecimientos manufactureros por género.

La muestra cubre 8,181 establecimientos, dentro de los cuales las compañías grandes y medianas están mejor representadas que la micro y pequeña empresa. La encuesta está compuesta de 115 preguntas con aproximadamente 570 opciones de respuesta. Las variables del presente estudio se seleccionaron de estas posibles respuestas de acuerdo a la posición en el trabajo y el género y se refieren a condiciones de capacitación personal, tipo de contrato, antigüedad en la compañía, horas de capacitación por empleado, nivel educacional y remuneraciones.

La población total de trabajadores en las 8,181 plantas encuestadas fue de 1, 587, 991 trabajadores, de los cuales el 75% son hombres y el resto son mujeres. Este hecho

contrasta con la proporción de hombres y mujeres en la industria manufacturera según lo registrado por la Encuesta Nacional de Empleo en la que en el empleo manufacturero la relación de mujeres a hombres es de 37.9% mujeres a 62% hombres. Esta diferencia puede responder a la distinta naturaleza de ambas encuestas ya que la ENE cubre a nivel nacional a las micro empresas y a los trabajadores informales, así como aquellos que trabajan en sus hogares, mientras que la encuesta aquí utilizada cubre solo los establecimientos formales.

Cardero<sup>1</sup> encontró que para la ENESTYC de las 393,145 mujeres de la encuesta captada aquí, el 73% se encontraban en la categoría de obreras, principalmente como obreras generales - 54% contra 19% de obreras especializadas. La siguiente ocupación en orden de importancia fueron las empleadas – con 26% - y sólo 1% como directoras.

Si utilizamos el promedio general de la participación hombres (75%) a mujeres (25%) como base, las mujeres solo rebasan este promedio en el caso de las obreras generales (54%). Los hombres representan cerca del 75% en todas las ocupaciones excepto en la categoría más baja de los obreros.

En la categoría de obreros 3 de cada 7 hombres son obreros especializados, mientras que para el caso de las mujeres sólo 2 de cada 7. Mientras que por cada 9 directores hombres hay sólo una mujer directora, en la categoría de empleados la proporción es de 8 a 2 al igual que para los obreros especializados.

En este sentido existe una segregación vertical en la medida en que las mujeres se concentran principalmente en las ocupaciones de menor jerarquía – en este caso como obreras generales- mientras están parcial o completamente ausentes en otras ocupaciones (como directivas) (Cardero, 2005).

A continuación se describe como están conformadas la industria automotriz y la industria textil, así como algunas de sus generalidades.

La industria textil está conformada por 4 ramas

- La rama 24 de producción de hilados, tejidos y acabados de fibras blandas que fundamentalmente produce insumos.
- La rama 25 de fibras duras (henequén, palma y cordelería)
- La rama 26 de fibras blandas y otros productos textiles
- La rama 27 de prendas de vestir

La industria textil participó en el período 1993-2003 con aproximadamente el 1.67% del valor agregado total industrial. La participación de dicha industria ha venido descendiendo.

Cardero (2000) señala que:

---

<sup>1</sup> Cardero, Maria Elena. “Women’s employment in Mexican Industry: discrimination and segregation, a preliminary approach. Mimeo, 2005.

De 1980 al 2001, la industria textil y del vestido creció en promedio 1.2% frente al 2.6% que fue el promedio nacional.

Con el ingreso de México al GATT, en el período 1998- 2003 la ITV creció a una tasa del 2.1% (contra 3.9% del resto de la economía) y en pleno TLCAN (1994- 2001) el crecimiento fue similar al promedio nacional 3.2%.

Estados Unidos es el principal mercado de las exportaciones de la industria mexicana textil y del vestido. Una parte sustancial del comercio de textiles y vestido entre Estados Unidos y México se realiza a través de la llamada industria maquiladora.

En estos años de apertura el sector sufre un intenso proceso de maquilización al interior del producto sectorial y en la composición exportadora. La participación de las 4 ramas se modificó. La rama 24 de representar más de una tercera parte del producto de la industria se redujo a menos de una quinta parte; la rama 25 prácticamente se estancó y en cambio la 26 tuvo una evolución más dinámica y ha llegado a representar una tercera parte del PIB de la ITV. La rama 27 significa cerca de la mitad del valor producido por la industria y el peso de la maquila en su valor agregado se multiplicó por cuatro entre 1993 y el 2000, siendo la rama exportadora más dinámica.

El empleo en la ITV alcanza su nivel más bajo en 1995 (398,000 empleos) para recuperarse en los años posteriores. El aumento más significativo en el empleo ocurrió entre 1995 – 2000. Ello obedeció al peso significativo que adquiere la maquila en el PIB total de la ITV y a la caída de los salarios, lo que elevó temporalmente la competitividad de la rama de manera espuria.

A finales del 2000 casi la mitad del empleo en la ITV se ubica en la maquila, aun cuando su aporte al valor agregado apenas era del 23% y el resto se generaba en la transformación.

En fechas recientes, muchas empresas han comenzado a migrar. Este empleo, basado en salarios bajos para un proceso productivo fácilmente trasladable a otras regiones geográficas, sin duda está afectando a las mujeres, ya que gran parte de ellas estaba empleada en tales industrias.

Un fenómeno importante en la ITV es la pérdida relativa de empleos femeninos a favor de los hombres aunado a la reubicación del trabajo de las mujeres y de muchos hombres hacia lugares de menos de 5 trabajadores.

En general, a lo largo de los años noventa los hombres han desplazado a las mujeres de sus puestos de trabajo en la ITV. Mientras que en 1991 tres de cada diez trabajos eran realizados por los hombres en el 2000 eran cuatro de cada diez, ya que al no existir muchas opciones de empleo, ellos aceptan trabajos antes considerados como femeninos, y dada la concepción teórica del capital humano de que el salario de la mujer es sólo complementario al de el hombre, en las crisis son despedidas mayor número de mujeres que de hombres, ya que el salario de la mujer se considera sólo como complementario.

Los locales en donde trabajan las mujeres suelen estar en los extremos de la clasificación por ubicación, esto es en pequeños locales, o en grandes fábricas.

Los salarios medios anuales en la industria textil y del vestido, en promedio, fueron inferiores a los de la industria manufacturera en general. Para el 2000 las remuneraciones de toda la ITV apenas eran el 80% de las de 1994 y en la fabricación de prendas de vestir donde se ocupan principalmente las mujeres, las remuneraciones significaban la mitad de las que se paga en la industria en general y el 20% menos que el promedio de la ITV.

La industria textil importa y exporta aproximadamente el 5% del total industrial.

Los indicadores de la productividad de esta industria reflejan que sus aumentos estuvieron más asociados a la reducción de empleos primero y a salarios más bajos después que a aumentos en el valor del producto, y si bien la industria textil tuvo un nivel de productividad mejor que el promedio nacional, éste fue más reducido que el de la industria manufacturera.

La industria automotriz está conformada por 3 ramas:

- 56 Vehículos automotores
- 57 Carrocerías, motores, partes y accesorios
- 58 Equipo y material de transporte

La importancia de la industria automotriz en México ha aumentado en los últimos años. En la actualidad, es la segunda rama más importante dentro del PIB manufacturero, fungiendo como fuente de empleo de más del 10% del personal que labora en las manufactureras. Existen más de 800 empresas dedicadas al negocio de autopartes. Anualmente, se exportan más de 6 mil millones de dólares dentro de dicho negocio.

El sector automotriz, desde la década de los sesenta, ha sido uno de los más dinámicos de la economía mexicana y que mayores apoyos ha recibido por parte de múltiples decretos y regulaciones.

México se ha convertido en el tercer proveedor de Estados Unidos de productos automotrices desde 1993, desplazando a países como Alemania.

En el sector automotriz, las exportaciones mexicanas a Estados Unidos aumentaron en más de 7 puntos porcentuales durante 1990-1998 para alcanzar 13.5% de las importaciones totales de Estados Unidos en 1998.

El 20% de los motores consumidos en Estados Unidos anualmente son proporcionados por nuestro país.

La industria automotriz produjo en promedio el 5.78% del valor agregado total industrial durante el período 1993-2003. Dentro de la industria son las ramas 56 y 57 las de mayor participación.

Esta industria contribuyó durante el período 1993-2003 en promedio con el 17.46% de las exportaciones totales, es la rama 56 la que aporta la mayor parte de las exportaciones.

A continuación, se presentan las estadísticas sobre las condiciones laborales en ambas industrias.

### **3.2 CONDICIONES LABORALES**

Algunas de las principales condiciones laborales que determinan los salarios, según la teoría del capital humano son las siguientes.

#### **A. GRADO DE FEMINIZACION**

Una mirada a la inequidad de género en el mercado de trabajo la proporciona la distribución de hombres y mujeres en los diversos grupos de ocupación. La ocupación principal permite conocer de manera concreta las actividades que realizan las mujeres y los hombres que están insertos en el mercado laboral.

No obstante las crecientes oportunidades, prevalece la pauta de una desigual distribución del trabajo extradoméstico visible en la ubicación diferencial de hombres y mujeres en los distintos sectores de la actividad económica, así como en distintas ocupaciones, aspecto que ha sido una constante a lo largo de la historia del país y que constituye, de hecho, un rasgo estructural de la organización de los mercados de trabajo en sentido general.

El hecho de que hombres y mujeres se encuentren concentrados en actividades donde predomina su propio sexo, explica por qué algunos sectores económicos están relativamente feminizados. Un sector, rama u ocupación económica se encuentra feminizado cuando la proporción de mujeres en el excede a la presencia de las mujeres en el conjunto de la fuerza de trabajo.

Hay ramas de actividad económica que desde principios del siglo pasado han contado con una elevada presencia femenina, tal es el caso de la fabricación de textiles. (Oliveira y Ariza, 1998)

También, en las diversas categorías que comprenden la variable posición en el trabajo, hombres y mujeres se distribuyen de manera asimétrica. Ello quiere decir que la estructura de la economía está segregada por sexo.

El grado de feminización nos da una idea de la segregación vertical y horizontal que existe en las industrias en estudio.

En el cuadro 3.1 se observa que para la industria automotriz el mayor grado de feminización se encuentra en la categoría de empleados mientras que para la industria textil se observa en la categoría de obreras generales. Como era de esperarse, para ambas industrias la menor participación de las mujeres se ubica en la categoría de directivos, es decir donde existen mayores sueldos, educación, capacitación, responsabilidad, etc., esto debido a que existe una segregación vertical, consistente con la división sexual del trabajo.

En la industria automotriz predomina el empleo masculino. En promedio el 86% de los trabajadores de la industria son hombres (superior al promedio de la industria manufacturera). En contraste, la presencia de la fuerza de trabajo femenina en la industria textil es considerable, ya que en promedio, esta integrado en un 58% por hombres y 42%

por mujeres. Dicho de otra manera la industria automotriz contrata 1 mujer por cada 6.2 hombres mientras que esta relación en la industria textil es de 1.38 hombres por cada mujer.

Como se observa en el cuadro 3.1 en ambas industrias en todas las categorías el empleo masculino es mayoritario, existe una concentración de hombres, es decir ambas industrias y todas las categorías son masculinas.

**CUADRO 3. 1: TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL  
PROMEDIOS POR POSICIÓN EN EL TRABAJO**

| POSICION                    | TOTAL         | HOMBRES       | MUJERES      | %M*       | M/H **        |
|-----------------------------|---------------|---------------|--------------|-----------|---------------|
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> |               |               |              |           |               |
| <b>TOTAL</b>                | <b>128182</b> | <b>110428</b> | <b>17754</b> | <b>14</b> | <b>0.1608</b> |
| DIRECTORES                  | 2082          | 1929          | 153          | 7         | 0.0793        |
| EMPLEADOS                   | 27029         | 22436         | 4593         | 17        | 0.2047        |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 41807         | 38199         | 3608         | 9         | 0.0945        |
| OBREROS GENERALES           | 57264         | 47864         | 9400         | 16        | 0.1964        |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     |               |               |              |           |               |
| <b>TOTAL</b>                | <b>134853</b> | <b>78259</b>  | <b>56567</b> | <b>42</b> | <b>0.7228</b> |
| DIRECTORES                  | 2000          | 1611          | 389          | 19        | 0.2415        |
| EMPLEADOS                   | 20466         | 13446         | 7020         | 34        | 0.5221        |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 49220         | 29501         | 19719        | 40        | 0.6684        |
| OBREROS GENERALES           | 63140         | 33701         | 29439        | 47        | 0.8735        |

Fuente: ENESTYC 2000

\* Concentración

\*\* Grado de feminización

De acuerdo con el cuadro 3.2 se observa que para la industria textil en promedio el grado de feminización (.72) es mucho mayor que el promedio de la industria manufacturera (.25), mientras que en lo que se refiere a la segregación vertical la mayor presencia femenina se da en la categoría de obreros generales, mientras que la categoría de directivas es la única en esta industria que presenta un grado de feminización poco menor al promedio manufacturero (.2415).

Sólo el 15% de los directivos en ambas industrias son mujeres, de las que el 11% se ubican en la industria textil.

Tomando en cuenta la posición en el trabajo en cada una de las 3 ramas en la industria automotriz encontramos que para todas las categorías y en todas las ramas la relación M/H es menor a .27 (muy cercana al promedio manufacturero), esto es, por cada 4 hombres trabaja una mujer, a excepción de la categoría de obreros generales para la rama 58 donde la relación es de .67 La relación más baja se encuentra para la categoría de directores, 0.07 en promedio.

**CUADRO 3. 2: TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL  
POR RAMAS Y POSICIÓN EN EL TRABAJO**

| POSICION                    | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | % M * | M/H ** |
|-----------------------------|-------|---------|---------|-------|--------|
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> |       |         |         |       |        |
| <b>RAMA 56</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 32373 | 30551   | 1822    | 6     | 0.0596 |
| DIRECTORES                  | 459   | 424     | 35      | 8     | 0.0825 |
| EMPLEADOS                   | 4669  | 4110    | 559     | 12    | 0.1360 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 13682 | 13208   | 474     | 3     | 0.0359 |
| OBREROS GENERALES           | 13563 | 12809   | 754     | 6     | 0.0589 |
| <b>RAMA 57</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 86368 | 72337   | 14031   | 16    | 0.1940 |
| DIRECTORES                  | 1414  | 1325    | 89      | 6     | 0.0672 |
| EMPLEADOS                   | 20649 | 16981   | 3668    | 18    | 0.2160 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 23613 | 20774   | 2839    | 12    | 0.1367 |
| OBREROS GENERALES           | 40692 | 33257   | 7435    | 18    | 0.2236 |
| <b>RAMA 58</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 9441  | 7540    | 1901    | 20    | 0.2521 |
| DIRECTORES                  | 209   | 180     | 29      | 14    | 0.1611 |
| EMPLEADOS                   | 1711  | 1345    | 366     | 21    | 0.2721 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 4512  | 4217    | 295     | 7     | 0.0700 |
| OBREROS GENERALES           | 3009  | 1798    | 1211    | 40    | 0.6735 |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     |       |         |         |       |        |
| <b>RAMA 24</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 53865 | 44511   | 9354    | 17    | 0.2102 |
| DIRECTORES                  | 690   | 587     | 103     | 15    | 0.1755 |
| EMPLEADOS                   | 9098  | 6906    | 2192    | 24    | 0.3174 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 19529 | 17569   | 1960    | 10    | 0.1116 |
| OBREROS GENERALES           | 24548 | 19449   | 5099    | 21    | 0.2622 |
| <b>RAMA 25</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 3117  | 1937    | 1180    | 38    | 0.6092 |
| DIRECTORES                  | 25    | 23      | 2       | 8     | 0.0870 |
| EMPLEADOS                   | 513   | 354     | 159     | 31    | 0.4492 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 1600  | 946     | 654     | 41    | 0.6913 |
| OBREROS GENERALES           | 979   | 614     | 365     | 37    | 0.5945 |
| <b>RAMA 26</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 14375 | 10791   | 3584    | 25    | 0.3321 |
| DIRECTORES                  | 255   | 221     | 34      | 13    | 0.1538 |
| EMPLEADOS                   | 3182  | 2683    | 499     | 16    | 0.1860 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 4360  | 3501    | 859     | 20    | 0.2454 |
| OBREROS GENERALES           | 6578  | 4386    | 2192    | 33    | 0.4998 |
| <b>RAMA 27</b>              |       |         |         |       |        |
| TOTAL RAMA                  | 63496 | 21020   | 42449   | 33    | 2.0195 |
| DIRECTORES                  | 1030  | 780     | 250     | 76    | 0.3205 |
| EMPLEADOS                   | 7673  | 3503    | 4170    | 46    | 1.1904 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS      | 23731 | 7485    | 16246   | 32    | 2.1705 |

Fuente: ENESTYC 2000

\*\* Grado de feminización \* Concentración

De acuerdo a la concentración todas las ramas y categorías en la industria automotriz son claramente masculinas, excepto la categoría de obreras generales en la rama 58.

Dentro de esta industria en la rama 56 sólo 6% del empleo esta ocupado por mujeres, un 16% en la rama 57, mientras que la mayor participación femenina se da en la rama 58 siendo de 20%.

La rama 27 es una rama claramente femenina, de acuerdo con la concentración para las mujeres, en la que ellas representan 67% de todo el personal debido a su amplia participación como obreras especializadas (68%) y obreras generales (70%). La rama 25 es también una rama femenina, ya que la concentración en promedio es de 35% (mayor que el promedio manufacturero 33%).

Dentro de la industria textil la rama 24 es la de menor presencia femenina con sólo 17%, con la misma tendencia por categorías que el promedio, mientras que la 27 es la de mayor participación femenina con un 67%.

La rama 25, es la segunda en cuanto empleo femenino, presenta la particularidad de que en la categoría de directores la relación M/H es baja, .087, la menor dentro de todas las ramas y categorías.

En la rama 27, contrario a lo que se observa en el resto de las ramas en estudio, el empleo femenino es mayoritario, por cada hombre trabajan 2 mujeres; en la rama 25 la participación femenina es considerable (38%), mientras que para las ramas 24 y 26 es de un 17 y 25% respectivamente.

La rama 27 es una rama claramente femenina, de acuerdo con la concentración para las mujeres, en la que ellas representan 67% de todo el personal debido a su amplia participación como obreras especializadas (68%) y obreras generales (70%). La rama 25 es también una rama femenina, ya que la concentración en promedio es de 35% (mayor que el promedio manufacturero 33%).

## **B. EVENTUALIDAD EN EL TRABAJO**

Las condiciones contractuales determinan estabilidad en el trabajo por lo que es importante investigar diferencias de acuerdo al sexo.

La eventualidad en el trabajo denota condiciones salariales más precarias en el mercado de trabajo, con menores o nulas prestaciones.

En la industria manufacturera se observa que los hombres tienen el más alto porcentaje de trabajadores permanentes en relación con las mujeres (89% a 83%). Las mujeres que tienen una mejor situación son las que corresponden a la categoría de empleadas y las que tienen peor situación son las obreras generales. En otras palabras el nivel más común de empleo para las mujeres, tiene el menor porcentaje de trabajadores permanentes.

El cuadro 3.3 nos muestra que para la industria automotriz la eventualidad en el trabajo es de 15% para los hombres y mujeres, hecho que contrasta con el promedio manufacturero donde la eventualidad es mayor para las mujeres.

En la industria textil la eventualidad promedio es de 14% para los hombres y 11% para las mujeres registrándose variaciones para cada rama.

En ambas industrias se observa el patrón de entre más alta es la posición en el trabajo menor es la eventualidad (excepto para la rama 25).

Dentro de la industria automotriz en la rama 56, en la categoría de obreros generales se observa una gran diferencia en la eventualidad entre hombres y mujeres, siendo para los primeros de sólo 8% mientras que para las mujeres es de un 21%. En la categoría de obreros especializados es mayor la eventualidad para los hombres en 7 puntos porcentuales.

La rama 57, sigue un patrón parecido al de la industria textil, es mayor la eventualidad para las mujeres, pero por pocos puntos porcentuales, 3% en promedio y se cumple el patrón de que a mayor jerarquía en el trabajo menor eventualidad.

La rama 58 es la de mayor eventualidad en la industria, 38% para los hombres y 27% para las mujeres, aunque en la categoría de directores la eventualidad es prácticamente nula. Para la categoría de empleados cerca de la mitad de los hombres son eventuales contra sólo un 11% de las mujeres. En la de obreros especializados la eventualidad masculina también es alta (41%) aunque la diferencia con las mujeres ya no es tanta (30%), pero en ambos es alta.

**CUADRO 3.3: TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL SEGÚN TIPO DE CONTRATO**

| CONTRATO                 | TOTALES       | DE PLANTA     |              |              |              |               |             |             | EVENTUALES   |             |              |             |             |
|--------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
|                          |               | TOTAL         |              | H            | M            | H             | M           | TOTAL       | %H           | %M          | H            | M           | TOTAL       |
| <b>Automotriz</b>        | <b>129444</b> | <b>110426</b> | <b>17752</b> | <b>94391</b> | <b>15000</b> | <b>109391</b> | <b>0.85</b> | <b>0.84</b> | <b>16012</b> | <b>2750</b> | <b>18762</b> | <b>0.15</b> | <b>0.15</b> |
| <b>DIRECTORES</b>        | 2078          | 1927          | 151          | 1919         | 149          | 2068          | 1.00        | 0.99        | 8            | 2           | 10           | 0           | .01         |
| <b>EMPLEADOS</b>         | 27029         | 22436         | 4593         | 20882        | 4202         | 25084         | 0.93        | 0.91        | 1531         | 389         | 1920         | 0.07        | 0.08        |
| <b>O. ESPECIALIZADOS</b> | 41807         | 38199         | 3608         | 29826        | 3003         | 32829         | 0.78        | 0.83        | 8373         | 605         | 8978         | 0.22        | 0.17        |
| <b>O. GENERALES</b>      | 57264         | 47864         | 9400         | 41764        | 7646         | 49410         | 0.87        | 0.81        | 6100         | 1754        | 7854         | 0.13        | 0.19        |
| <b>TEXTIL</b>            | <b>135272</b> | <b>78065</b>  | <b>57207</b> | <b>67320</b> | <b>50842</b> | <b>118162</b> | <b>0.86</b> | <b>0.89</b> | <b>10747</b> | <b>6347</b> | <b>17094</b> | <b>0.14</b> | <b>0.11</b> |
| <b>DIRECTORES</b>        | 1764          | 1435          | 329          | 1420         | 321          | 1741          | 0.99        | 0.98        | 15           | 8           | 23           | 0.01        | 0.02        |
| <b>EMPLEADOS</b>         | 21166         | 13446         | 7720         | 12207        | 7028         | 19235         | 0.91        | 0.91        | 1230         | 690         | 1920         | 0.09        | 0.09        |
| <b>O. ESPECIALIZADOS</b> | 49220         | 29501         | 19719        | 26418        | 18003        | 44421         | 0.90        | 0.91        | 3080         | 1711        | 4791         | 0.10        | 0.09        |
| <b>O. GENERALES</b>      | 63122         | 33683         | 29439        | 27275        | 25490        | 52765         | 0.81        | 0.87        | 6422         | 3938        | 10360        | 0.19        | 0.13        |

Fuente: ENESTYC 2000

En la industria textil en un número importante de las ramas y categorías la eventualidad para las mujeres es mayor o igual a la de los hombres, sólo en un caso es inferior para las mujeres. La mayor eventualidad en todas las ramas se tiene en la categoría de obreros generales (hecho que contrasta con el promedio manufacturero).

Para la rama 24 la diferencia promedio en la eventualidad para hombres y mujeres es de 5% más para las mujeres. Para la 25, en promedio no existe diferencia para hombres y mujeres en la eventualidad, pero si observamos el dato por categorías observamos que si hay diferencias presentándose la particularidad de que esta es la única rama en la industria en la cual una de las categorías presenta mayor eventualidad para hombres que para mujeres, que es la de obreros generales, donde la eventualidad es de 28 y 16% para hombres y mujeres respectivamente.

La rama 26 es la que presenta la mayor eventualidad promedio, 22 y 25% para hombres y mujeres respectivamente. En la rama 27, sólo en la categoría de obreros especializados se presentan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de eventualidad siendo de 5 y 7% respectivamente para hombres y mujeres, además de ser la rama con menor eventualidad en la industria.

En conclusión la eventualidad promedio para ambas industrias es baja. En promedio el trabajo femenino presenta mayor eventualidad aunque la diferencia promedio es muy poca. Todas las ramas en la industria textil presentan la particularidad de que a mayor jerarquía en el trabajo menor eventualidad y prácticamente en todas las ramas y categorías la eventualidad es mayor para las mujeres que para los hombres. En el caso de la industria automotriz sólo en la rama 57 es mayor la eventualidad para las mujeres, en las dos ramas restantes es mayor para los hombres y no se sigue un patrón claro de eventualidad por categorías.

**CUADRO 3.4: TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL  
SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR RAMAS**

| CONTRATO                | TOTALES       | DE PLANTA     |              |              |              |               |            | EVENTUALES |              |             |              |            |            |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|------------|------------|
|                         | POSICION      | TOTAL         | H            | M            | H            | M             | TOTAL      | %H         | %M           | H           | M            | TOTAL      | %H         |
| <b>RAMA 56</b>          | 36639         | 30551         | 1822         | 25475        | 1542         | 27017         | 83%        | 85%        | 5075         | 280         | 5355         | 17%        | 15%        |
| DIRECTORES              | 459           | 424           | 35           | 424          | 35           | 459           | 100%       | 100%       | 0            | 0           | 0            | 0%         | 0%         |
| EMPLEADOS               | 4669          | 4110          | 559          | 4077         | 544          | 4621          | 99%        | 97%        | 32           | 15          | 47           | 1%         | 3%         |
| O. ESPECIALIZADOS       | 13682         | 13208         | 474          | 9245         | 365          | 9610          | 70%        | 77%        | 3963         | 109         | 4072         | 30%        | 23%        |
| O.GENERALES             | 13563         | 12809         | 754          | 11729        | 598          | 12327         | 92%        | 79%        | 1080         | 156         | 1236         | 8%         | 21%        |
| <b>RAMA 57</b>          | 83368         | 72337         | 14031        | 64231        | 12063        | 76294         | 89%        | 86%        | 8084         | 1966        | 10050        | 11%        | 14%        |
| DIRECTORES              | 1414          | 1325          | 89           | 1318         | 87           | 1405          | 99%        | 98%        | 7            | 2           | 9            | 1%         | 2%         |
| EMPLEADOS               | 20649         | 16981         | 3668         | 16072        | 3334         | 19406         | 95%        | 91%        | 887          | 332         | 1219         | 5%         | 9%         |
| O. ESPECIALIZADOS       | 23613         | 20774         | 2839         | 18111        | 2431         | 20542         | 87%        | 86%        | 2663         | 408         | 3071         | 13%        | 14%        |
| O. GENERALES            | 40692         | 33257         | 7435         | 28730        | 6211         | 34941         | 86%        | 84%        | 4527         | 1224        | 5751         | 14%        | 16%        |
| <b>RAMA 58</b>          | 9437          | 7538          | 1899         | 4685         | 1395         | 6080          | 62%        | 73%        | 2853         | 504         | 3357         | 38%        | 27%        |
| DIRECTORES              | 205           | 178           | 27           | 177          | 27           | 204           | 99%        | 100%       | 1            | 0           | 1            | 1%         | 0%         |
| EMPLEADOS               | 1711          | 1345          | 366          | 733          | 324          | 1057          | 54%        | 89%        | 612          | 42          | 654          | 46%        | 11%        |
| O. ESPECIALIZADOS       | 4512          | 4217          | 295          | 2470         | 207          | 2677          | 59%        | 70%        | 1747         | 88          | 1835         | 41%        | 30%        |
| O.GENERALES             | 3009          | 1798          | 1211         | 1305         | 837          | 2142          | 73%        | 69%        | 493          | 374         | 867          | 27%        | 31%        |
| <b>TOTAL INDUSTRIAL</b> | <b>129444</b> | <b>110426</b> | <b>17752</b> | <b>94391</b> | <b>15000</b> | <b>109391</b> | <b>85%</b> | <b>84%</b> | <b>16012</b> | <b>2750</b> | <b>18762</b> | <b>15%</b> | <b>15%</b> |
| <b>RAMA 24</b>          | 53865         | 44511         | 9354         | 37705        | 7446         | 45151         | 85%        | 80%        | 6802         | 1904        | 8706         | 15%        | 20%        |
| DIRECTORES              | 690           | 587           | 103          | 583          | 97           | 680           | 99%        | 94%        | 4            | 6           | 10           | 1%         | 6%         |
| EMPLEADOS               | 9098          | 6906          | 2192         | 6351         | 1983         | 8334          | 92%        | 90%        | 555          | 209         | 764          | 8%         | 10%        |
| O. ESPECIALIZADOS       | 19529         | 17569         | 1960         | 15554        | 1653         | 17207         | 89%        | 84%        | 2015         | 307         | 2322         | 11%        | 16%        |
| O. GENERALES            | 24548         | 19449         | 5099         | 15217        | 3713         | 18930         | 78%        | 73%        | 4228         | 1382        | 5610         | 22%        | 27%        |
| <b>RAMA 25</b>          | 3117          | 1937          | 1180         | 1713         | 1047         | 2760          | 88%        | 89%        | 220          | 133         | 353          | 11%        | 11%        |
| DIRECTORES              | 25            | 23            | 2            | 21           | 1            | 22            | 91%        | 50%        | 2            | 1           | 3            | 9%         | 50%        |
| EMPLEADOS               | 513           | 354           | 159          | 333          | 144          | 477           | 94%        | 91%        | 17           | 15          | 32           | 5%         | 9%         |
| O. ESPECIALIZADOS       | 1600          | 946           | 654          | 915          | 595          | 1510          | 97%        | 91%        | 31           | 59          | 90           | 3%         | 9%         |
| O. GENERALES            | 979           | 614           | 365          | 444          | 307          | 751           | 72%        | 84%        | 170          | 58          | 228          | 28%        | 16%        |
| <b>RAMA 26</b>          | 15057         | 10773         | 4284         | 8384         | 3219         | 11603         | 78%        | 75%        | 2407         | 1064        | 3471         | 22%        | 25%        |
| DIRECTORES              | 255           | 221           | 34           | 221          | 34           | 255           | 100%       | 100%       | 0            | 0           | 0            | 0%         | 0%         |
| EMPLEADOS               | 3882          | 2683          | 1199         | 2212         | 951          | 3163          | 82%        | 79%        | 471          | 248         | 719          | 18%        | 21%        |
| O. ESPECIALIZADOS       | 4360          | 3501          | 859          | 2847         | 705          | 3552          | 81%        | 82%        | 654          | 154         | 808          | 19%        | 18%        |
| O. GENERALES            | 6560          | 4368          | 2192         | 3104         | 1529         | 4633          | 71%        | 70%        | 1282         | 662         | 1944         | 29%        | 30%        |
| <b>RAMA 27</b>          | 63233         | 20844         | 42389        | 19518        | 39130        | 58648         | 94%        | 92%        | 1318         | 3246        | 4564         | 6%         | 8%         |
| DIRECTORES              | 794           | 604           | 190          | 595          | 189          | 784           | 99%        | 99%        | 9            | 1           | 10           | 1%         | 1%         |
| EMPLEADOS               | 7673          | 3503          | 4170         | 3311         | 3950         | 7261          | 95%        | 95%        | 187          | 218         | 405          | 5%         | 5%         |
| O. ESPECIALIZADOS       | 23731         | 7485          | 16246        | 7102         | 15050        | 22152         | 95%        | 93%        | 380          | 1191        | 1571         | 5%         | 7%         |
| O. GENERALES            | 31035         | 9252          | 21783        | 8510         | 19941        | 28451         | 92%        | 92%        | 742          | 1836        | 2578         | 8%         | 8%         |
| <b>TOTAL INDUSTRIAL</b> | <b>135272</b> | <b>78065</b>  | <b>57207</b> | <b>67320</b> | <b>50842</b> | <b>118162</b> | <b>86%</b> | <b>89%</b> | <b>10747</b> | <b>6347</b> | <b>17094</b> | <b>14%</b> | <b>11%</b> |

Fuente: ENESTYC 2000

## C. TIPO DE CONTRATO

La duración de la jornada laboral es un eje de diferenciación más del trabajo femenino y masculino.

Los cambios institucionales en el mercado de trabajo han favorecido el empleo a tiempo parcial, el cual ha jugado un papel importante en los compromisos de los gobiernos por aumentar el empleo en general o específicamente las tasas de empleo femenino.

La relativa feminización del trabajo de tiempo parcial es un rasgo que ha suscitado la preocupación de los especialistas del tema. Por sus características, el trabajo de tiempo parcial es una actividad exenta de un conjunto de aspectos deseables en la inserción laboral (estabilidad, prestaciones, seguridad, etc.) suele ser un trabajo más precario, con pocas posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral. El trabajo a tiempo parcial es una de las vías predilectas por las que se ha abierto paso el proceso de desregulación de las relaciones laborales.

Las diferencias en la incidencia del tiempo parcial puede relacionarse por un lado con los marcos regulatorios y organización del mercado de trabajo, con regulaciones sobre el tiempo parcial, estructuras salariales, incentivos fiscales y sistema de cuidado de los hijos; y por otro lado con relaciones de género y valores sociales.

Si bien el trabajo a tiempo parcial permite a las mujeres realizar otras actividades, como el cuidado de sus hijos, también presenta desventajas; como el que son mal pagados y ofrecen menores oportunidades de mejorar. Muchas mujeres aceptan menores salarios y trabajos menos calificados con tal de trabajar tiempo parcial a fin de reconciliar sus actividades.

Es frecuente que las mujeres se encuentren sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y los hombres en el de tiempo completo. Este es un panorama social que se repite constantemente en una variedad de países, los cuales se diferencian incluso por la variedad de trabajo de tiempo parcial que predomina en ellos, sin embargo en el segundo capítulo de esta investigación recalamos que en los países Latinoamericanos y en México en particular, más que en el trabajo a tiempo parcial, la feminización se ha dado en el trabajo informal.

El trabajo a tiempo parcial es más común en la industria automotriz para los hombres y en la textil para las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial<sup>2</sup> es mayor para los hombres que para las mujeres en las ramas 25, 27 y 58 de ambas industrias y es mayor para las mujeres en las ramas 24 y 56. En la rama 26, no se registra este tipo de trabajo. Los datos anteriores corroboran que en México, y suponemos que en el resto de América Latina, contrario a lo que ha pasado en los países industrializados el trabajo a tiempo parcial no es muy importante, y suponemos que en vez de este tipo de trabajo en México prolifera el trabajo informal.

---

<sup>2</sup> Jornadas de medio tiempo

La subcontratación es una de las formas de flexibilidad más importantes en cuanto a su impacto en el trabajo de las mujeres. Si éste se realiza a domicilio resulta más consistente con roles tradicionales de las mujeres. Esta forma de trabajo, que en otros momentos era privativa de algunas industrias, como la del vestido, se ha expandido a servicios modernos, tales como los financieros.

El subcontrato,<sup>3</sup> es más común que el trabajo a tiempo parcial y prácticamente tiene la misma incidencia en números absolutos en ambas industrias. En la industria automotriz el 0.9% de los hombres están subcontratados contra el 2.4% de las mujeres. Mientras que en la industria textil la incidencia de este trabajo es mayor para los hombres (3.8%) que para las mujeres (2.6). De este tipo de trabajo el 70% está ocupado por los hombres y el 30% por las mujeres en promedio. Para las ramas 25 y 27 hombres y mujeres tienen la misma proporción, y en la rama 56 es similar.

El subcontrato es mayor para la industria textil.

**CUADRO 3.5: TRABAJADORES SUBCONTRATADOS Y A TIEMPO PARCIAL**

|                         | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | % H  | %M   | % H EN EL TOTAL | % M EN EL TOTAL |
|-------------------------|-------|---------|---------|------|------|-----------------|-----------------|
| <b>A TIEMPO PARCIAL</b> |       |         |         |      |      |                 |                 |
| RAMA 24                 | 595   | 387     | 208     | 0.65 | 0.35 | .008            | .022            |
| RAMA 25                 | 2     | 2       | 0       | 1.00 | 0.00 | .001            | 0.0             |
| RAMA 26                 | 0     | 0       | 0       | 0.00 | 0.00 | 0.0             | 0.0             |
| RAMA 27                 | 64    | 26      | 38      | 0.41 | 0.59 | .001            | .001            |
| TOTAL INDUSTRIAL        | 597   | 389     | 208     | 0.65 | 0.35 | .004            | .003            |
| RAMA 56                 | 26    | 24      | 2       | 0.92 | 0.08 | .001            | .013            |
| RAMA 57                 | 895   | 801     | 94      | 0.89 | 0.11 | .011            | .006            |
| RAMA 58                 | 150   | 146     | 4       | 0.97 | 0.03 | .019            | .002            |
| TOTAL INDUSTRIAL        | 1071  | 971     | 100     | 0.91 | 0.09 | .008            | .005            |
| <b>SUBCONTRATO</b>      |       |         |         |      |      |                 |                 |
| RAMA 24                 | 3993  | 2739    | 1254    | 0.69 | 0.31 | .061            | .134            |
| RAMA 25                 | 161   | 81      | 80      | 0.50 | 0.50 | .041            | .067            |
| RAMA 26                 | 312   | 156     | 156     | 0.50 | 0.50 | .014            | .043            |
| RAMA 27                 | 2084  | 885     | 1199    | 0.42 | 0.58 | .042            | .028            |
| TOTAL INDUSTRIAL        | 4466  | 2976    | 1490    | 0.67 | 0.33 | .038            | .026            |
| RAMA 56                 | 127   | 70      | 57      | 0.55 | 0.45 | .002            | .031            |
| RAMA 57                 | 1333  | 954     | 379     | 0.72 | 0.28 | .013            | .027            |
| RAMA 58                 | 28    | 23      | 5       | 0.82 | 0.18 | .003            | .002            |
| TOTAL INDUSTRIAL        | 1488  | 1047    | 441     | 0.70 | 0.30 | .009            | .024            |

Fuente: ENESTYC 2000

<sup>3</sup> Trabajo a domicilio

## D. ANTIGÜEDAD

Las decisiones de educación formal son sólo parte de la historia de la acumulación de capital humano, otra forma muy importante en la creación de habilidades es lo que se conoce como la experiencia en el trabajo; variable de interés que puede favorecer la obtención de salarios más altos.

La antigüedad, puede servir como un indicador de experiencia en el trabajo.

La experiencia en el mercado de trabajo para la mujer es interrumpida de manera más frecuente que para el hombre, según la teoría de capital humano.

Si consideramos trabajadores con antigüedad a aquellos que tienen más de 5 años en el trabajo, adoptando el criterio de Brown y Domínguez, encontramos que sólo un tercio de los trabajadores de la industria manufacturera alcanza este nivel. Los hombres tienen una antigüedad promedio (con 38%) por encima de la mujer (con 23%). Las categorías donde hay menor antigüedad en la industria manufacturera general, es la de los obreros entre los que 16% de las mujeres tienen en el trabajo más de cinco años en comparación con 28% de los hombres; y la más alta categoría ocupacional, la de directores, tiene la mayor permanencia para las mujeres.

El promedio de trabajadores hombres independientemente del puesto con antigüedad (al menos cinco años de antigüedad) es de 14.2 y 15.3 para la industria automotriz y textil respectivamente, mientras que para las mujeres es de 10 y 7%. En prácticamente todas las ramas es mayor la antigüedad para los hombres que para las mujeres. En la industria textil la diferencia es muy grande a excepción de la rama 27 donde se tiene la menor brecha, 1% a favor de los hombres. En contraste la diferencia para la rama 24 es muy grande, 13 puntos porcentuales. La rama 27 es la que registra la menor antigüedad promedio así como un muy bajo porcentaje de trabajadores con entrenamiento, sólo 16% contra un 26% para la rama 26 o un 33% para la rama 58.

**CUADRO 3.6: ANTIGÜEDAD POR SEXO**

| POSICION          | TOTALES | HOMBRES | MUJERES | %<br>HOMBRES | %<br>MUJERES |
|-------------------|---------|---------|---------|--------------|--------------|
| <b>AUTOMOTRIZ</b> | 38152   | 33971   | 4181    | 0.89         | 0.11         |
| Directores        | 1823    | 1717    | 106     | 0.94         | 0.06         |
| Empleados         | 16418   | 14662   | 1756    | 0.89         | 0.11         |
| o. especializados | 2489    | 1735    | 754     | 0.70         | 0.30         |
| o. generales      | 17422   | 15857   | 1565    | 0.91         | 0.09         |
| <b>TEXTIL</b>     | 108827  | 29152   | 12681   | 0.27         | 0.12         |
| Directores        | 1027    | 865     | 162     | 0.84         | 0.16         |
| Empleados         | 7739    | 5509    | 2230    | 0.71         | 0.29         |
| o. especializados | 84187   | 12365   | 4822    | 0.15         | 0.06         |
| o. generales      | 15874   | 10413   | 5467    | 0.66         | 0.34         |

Fuente: ENESTYC 2000

**CUADRO 3. 7: ANTIGÜEDAD POR RAMAS SEGÚN SEXO Y POSICION EN EL TRABAJO**

| POSICION                    | TOTALES | HOMBRES | MUJERES | %<br>HOMBRES | %<br>MUJERES |
|-----------------------------|---------|---------|---------|--------------|--------------|
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> |         |         |         |              |              |
| <b>RAMA 56</b>              | 4098    | 3630    | 468     | 0.89         | 0.11         |
| Directores                  | 289     | 272     | 17      | 0.94         | 0.06         |
| Empleados                   | 2628    | 2414    | 214     | 0.92         | 0.08         |
| O. Especializados           | 365     | 313     | 52      | 0.86         | 0.14         |
| O. Generales                | 816     | 631     | 185     | 0.77         | 0.23         |
| <b>RAMA 57</b>              | 32145   | 28720   | 3425    | 0.89         | 0.11         |
| Directores                  | 1384    | 1310    | 74      | 0.95         | 0.05         |
| Empleados                   | 13290   | 11865   | 1425    | 0.89         | 0.11         |
| O. Especializados           | 1451    | 825     | 626     | 0.57         | 0.43         |
| O. Generales                | 16020   | 14720   | 1300    | 0.92         | 0.08         |
| <b>RAMA 58</b>              | 1909    | 1621    | 288     | 0.85         | 0.15         |
| Directores                  | 150     | 135     | 15      | 0.90         | 0.10         |
| Empleados                   | 500     | 383     | 117     | 0.77         | 0.23         |
| O. Especializados           | 673     | 597     | 76      | 0.89         | 0.11         |
| O. Generales                | 586     | 506     | 80      | 0.86         | 0.14         |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     |         |         |         |              |              |
| <b>RAMA 24</b>              | 85516   | 16346   | 2170    | 0.19         | 0.03         |
| Directores                  | 404     | 364     | 40      | 0.90         | 0.10         |
| Empleados                   | 4040    | 3285    | 755     | 0.81         | 0.19         |
| O. Especializados           | 74444   | 6878    | 566     | 0.09         | 0.01         |
| O. Generales                | 6628    | 5819    | 809     | 0.88         | 0.12         |
| <b>RAMA 25</b>              | 2228    | 1838    | 393     | 0.82         | 0.18         |
| Directores                  | 12      | 11      | 1       | 0.92         | 0.08         |
| Empleados                   | 158     | 126     | 32      | 0.80         | 0.20         |
| O. Especializados           | 121     | 79      | 42      | 0.65         | 0.35         |
| O. Generales                | 1937    | 1622    | 318     | 0.84         | 0.16         |
| <b>RAMA 26</b>              | 8295    | 7041    | 1257    | 0.85         | 0.15         |
| Directores                  | 218     | 189     | 29      | 0.87         | 0.13         |
| Empleados                   | 1554    | 1114    | 440     | 0.72         | 0.28         |
| O. Especializados           | 4586    | 4116    | 470     | 0.90         | 0.10         |
| O. Generales                | 1937    | 1622    | 318     | 0.84         | 0.16         |
| <b>RAMA 27</b>              | 12788   | 3927    | 8861    | 0.31         | 0.69         |
| Directores                  | 393     | 301     | 92      | 0.77         | 0.23         |
| Empleados                   | 1987    | 984     | 1003    | 0.50         | 0.50         |
| O. Especializados           | 5036    | 1292    | 3744    | 0.26         | 0.74         |
| O. Generales                | 5372    | 1350    | 4022    | 0.25         | 0.75         |

Fuente: ENESTYC 2000

## E. CAPACITACION

Los trabajadores aprenden y se capacitan fuera de las escuelas, en especial en los trabajos. Incluso los graduados de la universidad que no están preparados por completo para el mercado de trabajo cuando salen de la escuela mejoran su desempeño mediante programas de entrenamiento formales e informales.

La capacitación es otra forma de inversión en capital humano, sobre todo en capital humano específico para la empresa, que puede dar como resultado un mayor salario. Cabe señalar que en el caso de que la capacitación este a cargo de la empresa es ya en si un problema de discriminación el por qué los empleadores capacitan cualitativa y cuantitativamente de manera distinta a hombres y mujeres.

Para medir la capacitación se utilizo como indicador las horas de capacitación promedio por persona según puesto.

En general el número total de horas de capacitación en la industria manufacturera es mayor para los hombres que para las mujeres en todas las categorías. La diferencia es menor en la categoría de directores, donde las mujeres reciben 22 horas de capacitación por año en relación a 24 horas para los hombres.<sup>4</sup>

**CUADRO 3. 8: HORAS DE CAPACITACION PROMEDIO POR SEXO**

|                             | HOMBRES | MUJERES |
|-----------------------------|---------|---------|
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> | 23.37   | 15.5    |
| DIRECTORES                  | 30.36   | 7.06    |
| EMPLEADOS                   | 21.78   | 24.59   |
| O. ESPECIALIZADOS           | 20.04   | 13.12   |
| O. GENERALES                | 21.29   | 17.24   |
|                             |         |         |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     | 6.68    | 5.57    |
| DIRECTORES                  | 10.21   | 6.40    |
| EMPLEADOS                   | 5.62    | 5.71    |
| O. ESPECIALIZADOS           | 5.41    | 6.00    |
| O. GENERALES                | 5.47    | 4.27    |

Fuente: ENESTYC 2000

La capacitación promedio es mayor en la industria automotriz y son los hombres directores los más capacitados y los menos capacitados los obreros especializados. Sin embargo destaca que en esta industria las empleadas reciben en promedio más capacitación que los hombres.

<sup>4</sup> Cardero Maria Elena. MIMEO

**CUADRO 3.9: PORCENTAJE DE CAPACITACION POR SEXO Y RAMAS**

|                             | HORAS PROMEDIO DE CAPACITACION |         |
|-----------------------------|--------------------------------|---------|
|                             | HOMBRES                        | MUJERES |
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> |                                |         |
| <b>RAMA 56</b>              | 29.63                          | 22.03   |
| DIRECTORES                  | 43.95                          | 10.12   |
| EMPLEADOS                   | 32.76                          | 39.18   |
| O. ESPECIALIZADOS           | 19.55                          | 12.24   |
| O. GENERALES                | 22.26                          | 26.58   |
| <b>RAMA 57</b>              | 29.29                          | 17.18   |
| DIRECTORES                  | 39.2                           | 8.9     |
| EMPLEADOS                   | 28.52                          | 31.965  |
| O. ESPECIALIZADOS           | 20.53                          | 13.99   |
| O. GENERALES                | 28.90                          | 13.88   |
| <b>RAMA 58</b>              | 8.23                           | 5.35    |
| DIRECTORES                  | 7.92                           | 2.17    |
| EMPLEADOS                   | 4.06                           | 2.61    |
| O. ESPECIALIZADOS           |                                |         |
| O. GENERALES                | 12.7                           | 11.26   |
|                             |                                |         |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     |                                |         |
| <b>RAMA 24</b>              | 8.08                           | 6.90    |
| DIRECTORES                  | 15.02                          | 14.05   |
| EMPLEADOS                   | 6.40                           | 9.39    |
| O. ESPECIALIZADOS           | 5.48                           | 1.94    |
| O. GENERALES                | 5.45                           | 2.25    |
| <b>RAMA 25</b>              | 5.12                           | 3.67    |
| DIRECTORES                  | 7.64                           | 3.03    |
| EMPLEADOS                   | 5.88                           | 3.26    |
| O. ESPECIALIZADOS           | 3.1                            | 5.45    |
| O. GENERALES                | 3.89                           | 2.96    |
| <b>RAMA 26</b>              | 7.17                           | 4.51    |
| DIRECTORES                  | 12.51                          | 4.67    |
| EMPLEADOS                   | 4.50                           | 3.23    |
| O. ESPECIALIZADOS           | 6.34                           | 5.15    |
| O. GENERALES                | 5.34                           | 5       |
| <b>RAMA 27</b>              | 6.345                          | 7.295   |
| DIRECTORES                  | 5.7                            | 3.86    |
| EMPLEADOS                   | 5.71                           | 6.99    |
| O. ESPECIALIZADOS           | 6.75                           | 11.46   |
| O. GENERALES                | 7.22                           | 6.87    |

Fuente: ENESTYC 2000

En la industria textil las diferencias en capacitación entre hombre y mujeres, en promedio, no son tan marcadas, aunque también proporcionalmente ellos reciben una mayor capacitación, excepto en la categoría de obreros especializados.

Al abrir el estudio por ramas en la industria automotriz el porcentaje de capacitación es superior para los hombres excepto en la categoría de empleados (56 y 57) para todos los puestos de trabajo. Para los hombres también se hace presente el patrón de que entre mayor es el puesto de trabajo, mayor es el porcentaje de trabajadores con capacitación. Las mujeres no siguen un patrón claro y es la categoría de directores la que cuenta con el menor porcentaje de mujeres capacitadas.

En la industria textil la rama con el menor porcentaje promedio de capacitación masculina es la 25 y la de mayor porcentaje es la 24, mientras que para las mujeres son la 25 y la 27 respectivamente.

En el caso de la industria textil las mujeres reciben más capacitación como empleadas en la rama 24, obreras especializadas (rama 25) y empleadas y obreros especializadas para la rama 27. En el resto de las posiciones la capacitación es mayor para los hombres.

## **F. NIVEL EDUCATIVO**

Aunque la educación no es en si misma una condición laboral, es considerada uno de los elementos fundamentales para explicar las diferencias salariales y ocupacionales en la producción. El nivel de educación está directamente relacionado con el nivel de productividad.

La explicación más simple de la asociación universal entre la educación y las ganancias de los individuos en los sectores, industria y categorías ocupacionales, es que los mejor educados son en general más flexibles y están más motivados, se adaptan con mayor facilidad a las circunstancias que cambian, se benefician más de la experiencia profesional y del entrenamiento, actúan con mayor iniciativa en situaciones problemáticas, adquieren responsabilidades de supervisión más rápido, y en el corto plazo, son más productivos que los de menor educación .

Una educación mayor da oportunidad a la mujer de obtener empleos mejor pagados, e incrementa el costo de oportunidad al elegir entre trabajar y quedarse en el hogar. Hay también un efecto selectivo según el cual las mujeres que están más interesadas en trabajar en un futuro gastan más tiempo y esfuerzo en obtener alta cualificación formal que las mujeres que están interesadas en casarse.

Al respecto la encuesta provee información sobre el nivel de educación del personal de acuerdo a su posición.

El criterio utilizado para la variable de educación, es el considerado por Brown y Domínguez: se considera a los directivos dentro del porcentaje con educación “adecuada” cuando tienen bachillerato o más; para los empleados se sigue el mismo criterio, en el caso de los obreros se les considera con educación “suficiente” cuando estos tienen secundaria completa.

La educación promedio se define como el porcentaje de trabajadores promedio con educación suficiente dentro de cada categoría.

Al analizar la base de datos de todas las industrias se encontró que la diferencia promedio en educación, es de sólo 7% (59% hombres contra 52% mujeres).

Si revisamos las estadísticas de la estructura educativa nacional la diferencia en la educación entre hombres y mujeres no es tan pronunciada. La relación entre hombres y mujeres con educación es 51 a 49. Esta relación es la misma para la educación básica y la educación profesional. Las diferencias observadas a nivel nacional no concuerdan con las encontradas en la muestra. Una explicación alternativa puede ser el que la mujer trabaja predominantemente en el sector servicios y su participación en la industria era marginal y sólo recientemente se han incorporado en este tipo de trabajo. Esto puede ser también cultural y socialmente explicado, su papel en esta área de la actividad económica no ha sido fomentado, especialmente en una sociedad donde la tasa de crecimiento del empleo es precaria.

Como se observa en el cuadro 3.10 el nivel promedio de educación es mayor en 24 puntos porcentuales en la industria automotriz (73%) que en la industria textil (49%). Si observamos las categorías de trabajo para ambas industrias se da una brecha educativa a favor de los hombres en la mayoría de los casos aunque no en todos.

| <b>CUADRO 3. 10: %DE TRABAJADORES CON EDUCACION ADECUADA POR POSICION EN EL TRABAJO EN LA INDSTRIA TEXTIL Y AUTOMOTRIZ</b> |              |                |                |            |            |               |
|--|--------------|----------------|----------------|------------|------------|---------------|
|  | <b>TOTAL</b> | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJERES</b> | <b>%H</b>  | <b>% M</b> | <b>%TOTAL</b> |
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b>  |              |                |                |            |            |               |
| <b>TOTAL DE LA INDUSTRIA</b>   | <b>93596</b> | <b>81923</b>   | <b>11668</b>   | <b>74</b>  | <b>66</b>  | <b>73</b>     |
| DIRECTORES   | 2002         | 1871           | 126            | 97         | 82         | 96            |
| EMPLEADOS  | 13884        | 11669          | 2215           | 52         | 48         | 51            |
| OBREROS ESPECIALIZADOS   | 35521        | 32384          | 3137           | 85         | 87         | 85            |
| OBREROS GENERALES  | 42189        | 35999          | 6190           | 75         | 66         | 74            |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>  |              |                |                |            |            |               |
| <b>TOTAL DE LA INDUSTRIA</b>   | <b>69140</b> | <b>43122</b>   | <b>26061</b>   | <b>55%</b> | <b>46%</b> | <b>49%</b>    |
| DIRECTORES   | 1585         | 1328           | 257            | 82%        | 66%        | 79%           |
| EMPLEADOS  | 4266         | 2891           | 1375           | 22%        | 19%        | 21%           |
| OBREROS ESPECIALIZADOS   | 30795        | 20615          | 10180          | 70%        | 52%        | 63%           |
| OBREROS GENERALES  | 32537        | 18288          | 14249          | 54%        | 48%        | 52%           |

Fuente: ENESTYC 2000

En ambas industrias el mayor porcentaje de educación se ubica en la categoría de directores y el menor porcentaje en la de empleados.

En la industria automotriz la diferencia más amplia en educación entre hombres y mujeres se tiene para la categoría de directores (de 15%) y la menor (2%) en la de obreros especializados. En contraste, para la industria textil la mayor brecha se presenta en la categoría de obreros especializados de (18%) y la menor para los empleados (3%).

En la industria textil 49% de los trabajadores tienen educación suficiente, siendo la categoría de directores donde se encuentra la mayor proporción de trabajadores con educación, 79%, mientras sólo 21% de los empleados tienen educación, el 63% de los obreros especializados y el 52% de los obreros generales.

Es esperable que a mayor nivel de educación se tengan ocupaciones de mayor jerarquía. En el cuadro 3.11 se observa que en la industria automotriz la rama con mayor porcentaje de educación promedio (84%) es la 56, donde 99% de los directores cuentan con educación, con una diferencia promedio entre hombres y mujeres de 2% y donde entre los obreros especializados y generales es mayor la proporción de mujeres que tienen educación que la de los hombres.

En contraste la rama 58 es la que presenta el menor porcentaje de educación promedio (62%) y es también la rama donde se presentan las mayores desigualdades en educación entre hombres y mujeres.

Dentro de la industria textil la rama 24 es donde se encuentra la mayor proporción de trabajadores con educación según su grupo, la diferencia entre hombres y mujeres es muy poca, la máxima de 5% y la mínima de 1%. La categoría con mayor proporción de educación para ambos géneros es la de obreros especializados seguida de la de directores (secundaria para los primeros y preparatoria o más para los segundos), mientras que el menor porcentaje de trabajadores con educación según su categoría se da para los empleados de los cuales sólo el 22% de los hombres y el 21% de las mujeres tienen educación preparatoria.

En la rama 25 en promedio el 53% de los trabajadores tienen educación. Por categorías, la de directores es la que presenta el mayor porcentaje de trabajadores con educación de 96 y 100% para hombres y mujeres respectivamente. El porcentaje de hombres y mujeres con educación es también muy parecido, a excepción de la categoría de obreros especializados donde la diferencia entre sexos es de 13 puntos porcentuales a favor de los hombres.

La rama 26 es la que mayores diferencias entre hombres y mujeres presenta, El porcentaje de hombres con educación es de 50% mientras que el de las mujeres es de sólo el 38%. También la categoría de directores es la que mayor porcentaje de educación presenta y la de empleados la del menor porcentaje, sólo un 18% en promedio.

La rama 27, calificada como femenina, es en promedio La de menor porcentaje de trabajadores con educación (45 %). La mayor diferencia es de 15% a favor de los hombres para la categoría de directores y la menor es de 1% para la de obreros generales la única en la rama donde la educación es mayor para las mujeres que para los hombres.

| <b>CUADRO 3. 11: EDUCACION POR POSICION EN EL TRABAJO</b> |              |                |                |           |           |                |
|---|--------------|----------------|----------------|-----------|-----------|----------------|
| <b>INDUSTRIAS AUTOMOTRIZ Y TEXTIL</b>                     |              |                |                |           |           |                |
|   | <b>TOTAL</b> | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJERES</b> | <b>%H</b> | <b>%M</b> | <b>% TOTAL</b> |
| <b>RAMA 56</b>  | 26522        | 25068          | 1454           | 82        | 80        | 84             |
| DIRECTORES  | 454          | 421            | 33             | 99        | 94        | 83             |
| EMPLEADOS   | 3295         | 2946           | 349            | 72        | 62        | 70             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 11459        | 11033          | 426            | 83        | 90        | 83             |
| OBREROS GENERALES   | 11314        | 10668          | 646            | 83        | 85        | 83             |
| <b>RAMA 57</b>  | 61175        | 51823          | 9347           | 72        | 67        | 72             |
| DIRECTORES  | 1369         | 1294           | 70             | 94        | 72        | 83             |
| EMPLEADOS   | 9857         | 8150           | 1707           | 48        | 47        | 48             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 20252        | 17787          | 2465           | 86        | 87        | 86             |
| OBREROS GENERALES   | 29697        | 24592          | 5105           | 73        | 69        | 73             |
| <b>RAMA 58</b>  | 5899         | 5032           | 867            | 67        | 46        | 62             |
| DIRECTORES  | 179          | 156            | 23             | 87        | 79        | 86             |
| EMPLEADOS   | 732          | 573            | 159            | 43        | 43        | 43             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 3810         | 3564           | 246            | 85        | 67        | 84             |
| OBREROS GENERALES   | 1178         | 739            | 439            | 41        | 36        | 39             |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>                                   |              |                |                |           |           |                |
| <b>RAMA 24</b>  |              |                |                |           |           |                |
| <b>TOTAL RAMA</b>   | 31829        | 26902          | 4927           | 60        | 53        | 59             |
| DIRECTORES  | 577          | 509            | 68             | 78        | 61        | 76             |
| EMPLEADOS   | 2050         | 1577           | 473            | 22        | 21        | 22             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 14857        | 13401          | 1456           | 76        | 74        | 76             |
| OBREROS GENERALES   | 14345        | 11415          | 2930           | 59        | 57        | 58             |
| <b>RAMA 25</b>  |              |                |                |           |           |                |
| <b>TOTAL RAMA</b>   | 1638         | 1040           | 598            | 54        | 51        | 53             |
| DIRECTORES  | 24           | 22             | 2              | 96        | 100       | 96             |
| EMPLEADOS   | 148          | 100            | 48             | 28        | 30        | 29             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 1110         | 706            | 404            | 75        | 62        | 69             |
| OBREROS GENERALES   | 356          | 212            | 144            | 35        | 39        | 36             |
| <b>RAMA 26</b>  |              |                |                |           |           |                |
| <b>TOTAL RAMA</b>   | 7030         | 5430           | 1643           | 50        | 38        | 47             |
| DIRECTORES  | 224          | 193            | 31             | 83        | 86        | 83             |
| EMPLEADOS   | 692          | 500            | 192            | 19        | 16        | 18             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 2785         | 2311           | 474            | 66        | 56        | 54             |
| OBREROS GENERALES   | 3372         | 2426           | 946            | 55        | 43        | 52             |
| <b>RAMA 27</b>  |              |                |                |           |           |                |
| <b>TOTAL RAMA</b>   | 28643        | 9750           | 18893          | 46%       | 45%       | 45%            |
| DIRECTORES  | 760          | 604            | 156            | 77%       | 62%       | 74%            |
| EMPLEADOS   | 1376         | 714            | 662            | 20%       | 16%       | 18%            |
| OBREROS ESPECIALIZADOS                                    | 12043        | 4197           | 7846           | 56%       | 48%       | 51%            |
| OBREROS GENERALES   | 14464        | 4235           | 10229          | 46%       | 47%       | 47%            |

Fuente: ENESTYC 2000

**CUADRO 3.12: BRECHAS Y DIFERENCIAS EN EDUCACION POR POSICION EN EL TRABAJO. INDUSTRIAS AUTOMOTRIZ Y TEXTIL**

| <b>RAMA</b>            | <b>DIFERENCIA % ABSOLUTA</b> | <b>BRECHA %**</b> |
|------------------------|------------------------------|-------------------|
| <b>RAMA 56</b>         | 2                            | 2.44              |
| DIRECTORES             | 5                            | 5.05              |
| EMPLEADOS              | 10                           | 13.88             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | -7                           | -8.43             |
| OBREROS GENERALES      | -2                           | -2.40             |
| <b>RAMA 57</b>         | 5                            | 6.94              |
| DIRECTORES             | 22                           | 23.40             |
| EMPLEADOS              | 1                            | 2.08              |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | -1                           | -1.16             |
| OBREROS GENERALES      | 22                           | 5.47              |
| <b>RAMA 58</b>         | 21                           | 31.34             |
| DIRECTORES             | 8                            | 9.19              |
| EMPLEADOS              | 0                            | 0                 |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | 18                           | 21.17             |
| OBREROS GENERALES      | 5                            | 12.19             |
| <b>RAMA 24</b>         | 7                            | 11.97             |
| DIRECTORES             | 17                           | 21.79             |
| EMPLEADOS              | 1                            | 4.54              |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | 2                            | 2.63              |
| OBREROS GENERALES      | 2                            | 3.39              |
| <b>RAMA 25</b>         | 3                            | 5.56              |
| DIRECTORES             | -4                           | -4.17             |
| EMPLEADOS              | -2                           | -7.14             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | 13                           | 17.33             |
| OBREROS GENERALES      | -4                           | -11.42            |
| <b>RAMA 26</b>         | 12                           | 24                |
| DIRECTORES             | -3                           | -3.61             |
| EMPLEADOS              | 3                            | 15.79             |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | 10                           | 15.15             |
| OBREROS GENERALES      | 12                           | 21.81             |
| <b>RAMA 27</b>         | 1                            | 2.17              |
| DIRECTORES             | 15                           | 19.48             |
| EMPLEADOS              | 4                            | 20                |
| OBREROS ESPECIALIZADOS | 8                            | 14.28             |
| OBREROS GENERALES      | -1                           | -2.17             |

Fuente: cuadro 3.11

\*\* Brecha =  $100 - [(\%M * 100) / \%H]$

En cuanto a las brechas en educación, estas pueden interpretarse como el porcentaje de mujeres que tendrían que contar con la educación considerada como adecuada, según el enfoque de Brown y Domínguez, para igualar el porcentaje masculino con educación adecuada.

La brecha en educación promedio en la industria automotriz, es de 13.57% mientras que en promedio la brecha educativa para la industria textil, es de 10.85.

Dentro de la industria automotriz se observa que en promedio la rama 56 es la que presenta la menor brecha educativa a favor de los hombres ( 2.44%), mientras que para la rama 58 la brecha es muy amplia ( 31.34%) .

En ninguna de las ramas se observa un patrón claro de a mayor jerarquía en el trabajo menor brecha educativa.

Para esta industria, existen tres categorías en que las brechas en educación son a favor de las mujeres, la de obreros especializados en las ramas 56 y 57, la de obreros generales en la rama 56.

Para la rama 58 (la de mayor brecha educativa promedio, 31.34%) todas las brechas educativas son a favor de los hombres.

Dentro de la industria textil, la rama con la menor brecha educativa es la 27 (2.17%), mientras que la rama 26, es la que presenta la brecha más alta (24%). Dentro de la rama 24, cuya brecha promedio es de 11.97%, todas las brechas educativas son a favor de los hombres, mientras que en la rama 25 solo en la categoría de obreros especializados existe una brecha educativa a favor de los hombres.

En la rama 26 la categoría de directores y en la 27 la de obreros generales presentan brechas a favor de las mujeres.

En la rama 25 y 26 se observa que a mayor jerarquía menor es la brecha educativa; mientras que en la rama 24 y 27 parece existir la relación contraria.

En conclusión la brecha educativa promedio es menor en la industria textil y en ambas industrias existen categorías ocupacionales en las que las brechas son a favor de las mujeres.

## **G. SUELDOS Y SALARIOS**

Una forma muy importante en la que se manifiestan las diferencias de género son diferencias en cuanto al pago. En particular este trabajo está orientado al análisis de la brecha salarial de género.

Pueden existir situaciones de franca discriminación contra las mujeres, situaciones en las que, aun cuando ellas cuenten con los mismos niveles de escolaridad, la misma experiencia, y desempeñen el mismo trabajo, reciban un salario menor. Esto es lo que se conoce como discriminación salarial; aunque en este estudio no es posible probar la discriminación debido a las variables con las que se cuenta y solo podemos hablar de desigualdad salarial.

La asimetría entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las consecuencias negativas de los procesos de feminización y segregación sobre la condición de las mujeres, se perciben de manera contundente en los desniveles existentes entre los ingresos masculinos y femeninos y en la persistencia de la brecha o disparidad salarial.

La variable utilizada dentro de esa categoría son las remuneraciones mensuales totales por puesto entre el número total de trabajadores en ese puesto.

**CUADRO 3.13: SUELDOS Y SALARIOS PROMEDIO**

| POSICION                    | SUELDO PROMEDIO* |       | PROPORCION*** | BRECHA %** |
|-----------------------------|------------------|-------|---------------|------------|
|                             | HOMBRE           | MUJER |               |            |
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> | 12.66            | 10.99 | 1.15          | 13.19      |
| <b>DIRECTOR</b>             | 32.21            | 27.86 | 1.15          | 13.50      |
| <b>EMPLEADO</b>             | 10.08            | 8.19  | 1.23          | 18.75      |
| <b>O. ESPECIALIZADO</b>     | 4.70             | 4.38  | 1.07          | 6.80       |
| <b>OBRAERO. GENERAL</b>     | 3.63             | 3.54  | 1.02          | 2.47       |
|                             |                  |       |               |            |
|                             |                  |       |               |            |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     | 8.25             | 6.34  | 1.36          | 23.15      |
| <b>DIRECTOR</b>             | 18.89            | 12.84 | 1.47          | 32.02      |
| <b>EMPLEADO</b>             | 6.51             | 5.45  | 1.19          | 16.28      |
| <b>O. ESPECIALIZADO</b>     | 4.44             | 4.09  | 1.08          | 7.88       |
| <b>OBRAERO. GENERAL</b>     | 3.16             | 3.01  | 1.04          | 4.74       |

Fuente: ENESTYC 2000

\* En miles de pesos

\*\* Calculada como Brecha =  $100 - [ \text{sueldo promedio mujer} * 100 ] / \text{sueldo promedio hombre}$

\*\*\* Proporción del salario masculino respecto al femenino calculada como el salario promedio para los hombres entre el salario promedio femenino en cada categoría.

En ambas industrias y para todas las categorías existe una brecha salarial a favor de los hombres, que en promedio es mayor en el sector más feminizado, en el textil que en el automotriz.

En promedio son mayores los salarios en la industria automotriz en todas las categorías.

Al abrir el análisis a nivel de cada rama se encontró que la mayor brecha salarial ocurre entre los directivos de la rama 26 donde las remuneraciones tendrían que subir 39.4% para ser iguales a las de los hombres.

Sólo para la rama 58 en la categoría existe una brecha salarial a favor de las mujeres de 2.91% .

**CUADRO 3.14: SUELDOS Y SALARIOS PROMEDIO POR RAMAS.  
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y TEXTIL**

| POSICION                    | SUELDO PROMEDIO* |       | PROPORCION** | BRECHA % *** |
|-----------------------------|------------------|-------|--------------|--------------|
|                             | HOMBRE           | MUJER |              |              |
| <b>INDUSTRIA AUTOMOTRIZ</b> |                  |       |              |              |
| <b>RAMA 56</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 24.99            | 18.5  | 1.35         | 25.97        |
| EMPLEADO                    | 11.4             | 7.65  | 1.19         | 32.89        |
| O. ESPECIALIZADO            | 4.66             | 4.17  | 1.11         | 10.51        |
| OBRERO GENERAL              | 3.97             | 3.9   | 1.01         | 1.76         |
| <b>RAMA 57</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 44.51            | 37.14 | 1.19         | 16.56        |
| EMPLEADO                    | 11.25            | 10.96 | 1.02         | 2.58         |
| O. ESPECIALIZADO            | 5.63             | 5.31  | 1.06         | 5.68         |
| OBRERO. GENERAL             | 4.53             | 4.36  | 1.03         | 3.75         |
| <b>RAMA 58</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 27.14            | 27.93 | .97          | -2.91        |
| EMPLEADO                    | 7.6              | 5.97  | 1.37         | 21.44        |
| O. ESPECIALIZADO            | 3.81             | 3.65  | 1.04         | 4.20         |
| OBRERO. GENERAL             | 2.39             | 2.35  | 1.01         | 1.67         |
| <b>INDUSTRIA TEXTIL</b>     |                  |       |              |              |
| <b>RAMA 24</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 26.44            | 20.22 | 1.30         | 23.52        |
| EMPLEADO                    | 6.78             | 5.77  | 1.17         | 14.89        |
| O. ESPECIALIZADO            | 5.08             | 4.47  | 1.13         | 12.00        |
| OBRERO. GENERAL             | 3.73             | 3.54  | 1.05         | 5.09         |
| <b>RAMA 25</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    |                  |       |              |              |
| EMPLEADO                    | 6.38             | 4.25  | 1.5          | 33.38        |
| O. ESPECIALIZADO            | 4.45             | 4.11  | 1.08         | 7.64         |
| OBRERO. GENERAL             | 2.98             | 2.91  | 1.02         | 2.34         |
| <b>RAMA 26</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 30.23            | 18.31 | 1.65         | 39.43        |
| EMPLEADO                    | 6.70             | 5.99  | 1.11         | 10.59        |
| O. ESPECIALIZADO            | 4.58             | 4.22  | 1.08         | 7.86         |
| OBRERO. GENERAL             | 3.35             | 3.11  | 1.07         | 7.16         |
| <b>RAMA 27</b>              |                  |       |              |              |
| DIRECTOR                    | 19.87            | 15.88 | 1.25         | 20.08        |
| EMPLEADO                    | 6.17             | 5.79  | 1.06         | 6.15         |
| O. ESPECIALIZADO            | 3.66             | 3.55  | 1.03         | 3.00         |
| OBRERO. GENERAL             | 2.57             | 2.46  | 1.04         | 4.28         |

Fuente: ENESTYC 2000

\* En miles de pesos

\*\* Calculada como el salario promedio para los hombres entre el salario promedio femenino dentro de cada categoría

\*\*\* Calculada como Brecha =  $100 - [ \text{sueldo promedio mujer} * 100 ] / \text{sueldo promedio hombre}$

Excepto en la rama 57 se observa que a menor jerarquía, menor es la brecha salarial.

En ambas industrias y para todas las ramas, excepto la 27, la brecha es mayor entre los obreros especializados que entre los obreros generales.

En lo que respecta al análisis de sueldos y salarios para la industria automotriz en todas las ramas y categorías se presenta una brecha salarial a favor de los hombres, con excepción de la categoría de directores en la rama 58 donde hay una casi igualdad y para todas las categorías en esta rama se tienen las brechas más bajas.

Los salarios más elevados de la industria se observan en la rama 57 y los más bajos en la rama 56.

En la industria textil la brecha salarial para todas las ramas y categorías es positiva a favor de los hombres. La brecha es mayor entre mayor es la posición en el trabajo. La brecha más alta se observa en la categoría de directores para la rama 26, mientras que la menor se observa en la categoría de obreros generales en la rama 25.

Finalmente al analizar la información previa en conjunto, en el cuadro 3.15 se resumen algunas variables que la teoría del capital humano consideradas claves para explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, tales como la educación y la capacitación, a fin de observar de manera estadística la existencia de desigualdades, lo que en el siguiente capítulo se probará a partir de una descomposición salarial.

El cuadro muestra que la industria textil tiene una mayor presencia femenina que la automotriz y en esta última hay un mayor número de trabajadores con educación. Es decir hay segregación industrial a favor de las mujeres en la industria textil y favorable a los hombres en la automotriz.

Excepto en la categoría de directores de la rama 58, los salarios son siempre mayores para los hombres para ambas industrias, en todas las ramas y en todas las categorías. Los salarios son mayores en la industria automotriz con una tendencia a aumentar la diferencia entre hombres y mujeres mientras más elevada es la categoría (la remuneración para empleados y directores es 40% más alta en la industria automotriz que en la textil), aunque las diferencias en educación y capacitación sean mínimas.

**CUADRO 3. 15: VARIABLES DE CAPITAL HUMANO POR RAMAS**

| POSICION             | TOTAL         | TOTAL         |              | EDUCACION    |              | CAPACITACION* |              | SUELDO**     |              |
|----------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
|                      |               | H             | M            | H            | M            | H             | M            | H            | M            |
| <b>I. AUTOMOTRIZ</b> | <b>128182</b> | <b>110428</b> | <b>17754</b> | <b>81923</b> | <b>11668</b> | <b>22.38</b>  | <b>14.85</b> | <b>12.66</b> | <b>10.99</b> |
| <b>RAMA 56</b>       | 32373         | 30551         | 1822         | 25068        | 1454         | 29.63         | 22.03        | 11.26        | 8.56         |
| DIRECTORES           | 459           | 424           | 35           | 421          | 33           | 43.95         | 10.12        | 24.99        | 18.5         |
| EMPLEADOS            | 4669          | 4110          | 559          | 2946         | 349          | 32.76         | 39.18        | 11.4         | 7.65         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 13682         | 13208         | 474          | 11033        | 426          | 19.55         | 12.24        | 4.66         | 4.17         |
| O. GENERALES         | 13563         | 12809         | 754          | 10668        | 646          | 22.26         | 26.58        | 3.97         | 3.9          |
| <b>RAMA 57</b>       | 86368         | 72337         | 14031        | 51823        | 9347         | 29.29         | 17.18        | 16.48        | 8.56         |
| DIRECTORES           | 1414          | 1325          | 89           | 1294         | 70           | 39.2          | 8.9          | 44.51        | 37.14        |
| EMPLEADOS            | 20649         | 16981         | 3668         | 8150         | 1707         | 28.52         | 31.96        | 11.25        | 10.96        |
| O. ESPECIALIZADOS    | 23613         | 20774         | 2839         | 17787        | 2465         | 20.53         | 13.99        | 5.63         | 5.31         |
| O. GENERALES         | 40692         | 33257         | 7435         | 24592        | 5105         | 28.9          | 13.88        | 4.53         | 4.36         |
| <b>RAMA 58</b>       | 9441          | 7540          | 1901         | 5032         | 867          | 8.23          | 5.35         | 10.23        | 9.98         |
| DIRECTORES           | 209           | 180           | 29           | 156          | 23           | 7.92          | 2.17         | 27.14        | 27.93        |
| EMPLEADOS            | 1711          | 1345          | 366          | 573          | 159          | 4.06          | 2.61         | 7.6          | 5.97         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 4512          | 4217          | 295          | 3464         | 246          |               |              | 3.81         | 3.65         |
| O. GENERALES         | 3009          | 1798          | 1211         | 739          | 439          | 12.7          | 11.26        | 2.39         | 2.35         |
| <b>I. TEXTIL</b>     | <b>134826</b> | <b>78259</b>  | <b>56567</b> | <b>43122</b> | <b>26061</b> | <b>6.68</b>   | <b>5.59</b>  | <b>9.92</b>  | <b>7.77</b>  |
| <b>RAMA 24</b>       | 53865         | 44511         | 9354         | 26902        | 4927         | 8.08          | 6.9          | 10.50        | 8.50         |
| DIRECTORES           | 690           | 587           | 103          | 509          | 68           | 15.02         | 14.05        | 26.44        | 20.22        |
| EMPLEADOS            | 9098          | 6906          | 2192         | 1577         | 473          | 6.4           | 9.39         | 6.78         | 5.77         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 19529         | 17569         | 1960         | 13401        | 1456         | 5.48          | 1.94         | 5.08         | 4.47         |
| O. GENERALES         | 24548         | 19449         | 5099         | 11415        | 2930         | 5.45          | 2.25         | 3.73         | 3.54         |
| <b>RAMA 25</b>       | 3117          | 1937          | 1180         | 1040         | 598          | 5.12          | 3.67         | 4.60         | 3.76         |
| DIRECTORES           | 25            | 23            | 2            | 22           | 2            | 7.64          | 3.03         |              |              |
| EMPLEADOS            | 513           | 354           | 159          | 100          | 48           | 5.88          | 3.26         | 6.38         | 4.25         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 1600          | 946           | 654          | 706          | 404          | 3.1           | 5.45         | 4.45         | 4.11         |
| O. GENERALES         | 979           | 614           | 365          | 212          | 144          | 3.89          | 2.96         | 2.98         | 2.91         |
| <b>RAMA 26</b>       | 14375         | 10791         | 3584         | 5430         | 1643         | 7.17          | 4.51         | 11.21        | 7.90         |
| DIRECTORES           | 255           | 221           | 34           | 193          | 31           | 12.51         | 4.67         | 30.23        | 18.31        |
| EMPLEADOS            | 3182          | 2683          | 499          | 500          | 192          | 4.5           | 3.23         | 6.7          | 5.99         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 4360          | 3501          | 859          | 2311         | 474          | 6.34          | 5.15         | 4.58         | 4.22         |
| O. GENERALES         | 6578          | 4386          | 2192         | 2426         | 946          | 5.34          | 5            | 3.35         | 3.11         |
| <b>RAMA 27</b>       | 63496         | 21020         | 42449        | 9750         | 18893        | 6.345         | 7.295        | 8.07         | 6.92         |
| DIRECTORES           | 1030          | 780           | 250          | 604          | 156          | 5.7           | 3.86         | 19.87        | 15.88        |
| EMPLEADOS            | 7673          | 3503          | 4170         | 714          | 662          | 5.71          | 6.99         | 6.17         | 5.79         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 23731         | 7485          | 16246        | 4197         | 7846         | 6.75          | 11.46        | 3.66         | 3.55         |
| O. GENERALES         | 31035         | 9252          | 21783        | 4235         | 10229        | 7.22          | 6.87         | 2.57         | 2.46         |

Fuente: ENESTYC 2000

\* Horas de capacitación promedio por trabajador

\*\* Sueldo promedio en miles de pesos

**CUADRO 3. 16: BRECHAS EN EDUCACIÓN, SALARIO Y CAPACITACION**

| POSICION             | BRECHA %    | BRECHA EN HORAS | BRECHA %     |
|----------------------|-------------|-----------------|--------------|
|                      | EDUCACION   | CAPACITACION    | SALARIAL     |
| <b>TOTAL</b>         |             |                 |              |
| <b>I. AUTOMOTRIZ</b> | <b>6.70</b> | <b>26.40</b>    | <b>10.34</b> |
| <b>RAMA 56</b>       | 2.02        | 18.84           | 17.78        |
| DIRECTORES           | 5.05        | 76.97           | 25.97        |
| EMPLEADOS            | 13.88       | -19.60          | 32.89        |
| O. ESPECIALIZADOS    | -8.43       | 37.39           | 10.51        |
| O. GENERALES         | -2.40       | -19.40          | 1.76         |
| <b>RAMA 57</b>       | 7.44        | 33.01           | 7.14         |
| DIRECTORES           | 23.40       | 77.29           | 16.56        |
| EMPLEADOS            | 2.08        | -12.08          | 2.58         |
| O. ESPECIALIZADOS    | -1.16       | 31.85           | 5.68         |
| O. GENERALES         | 5.47        | 34.99           | 3.75         |
| <b>RAMA 58</b>       | 10.63       | 27.34           | 6.1          |
| DIRECTORES           | 9.19        | 34.99           | -2.91        |
| EMPLEADOS            | 0           | 35.71           | 21.44        |
| O. ESPECIALIZADOS    | 21.17       |                 | 4.20         |
| O. GENERALES         | 12.19       | 11.33           | 1.67         |
|                      |             |                 |              |
| <b>I. TEXTIL</b>     | <b>5.84</b> | <b>22.03</b>    | <b>13.23</b> |
| <b>RAMA 24</b>       | 8.08        | 21.75           | 13.87        |
| DIRECTORES           | 21.79       | 6.45            | 23.52        |
| EMPLEADOS            | 4.54        | -47.71          | 14.89        |
| O. ESPECIALIZADOS    | 2.63        | 69.59           | 12.00        |
| O. GENERALES         | 3.39        | 58.71           | 5.09         |
| <b>RAMA 25</b>       | -5.4        | 51.15           | 14.44        |
| DIRECTORES           | -4.17       | 60.34           |              |
| EMPLEADOS            | -7.14       | 44.56           | 33.38        |
| O. ESPECIALIZADOS    | 17.33       | 75.80           | 7.64         |
| O. GENERALES         | -11.42      | 23.90           | 2.34         |
| <b>RAMA 26</b>       | 12.28       | 29.00           | 16.26        |
| DIRECTORES           | -3.61       | 62.67           | 39.43        |
| EMPLEADOS            | 15.79       | 28.22           | 10.59        |
| O. ESPECIALIZADOS    | 15.15       | 18.77           | 7.86         |
| O. GENERALES         | 21.81       | 6.36            | 7.16         |
| <b>RAMA 27</b>       | 8.40        | -13.77          | 8.37         |
| DIRECTORES           | 19.48       | 32.28           | 20.08        |
| EMPLEADOS            | 2.00        | -22.41          | 6.15         |
| O. ESPECIALIZADOS    | 14.28       | -69.78          | 3            |
| O. GENERALES         | -2.17       | 4.84            | 4.28         |

Fuente: Cuadros: 3.9, 3.12, 3.14

Como se puede observar en el cuadro 3.16 existen brechas en educación y capacitación a favor de las mujeres en algunas categorías ocupacionales, sin embargo incluso en estos casos la brecha salarial es positiva a favor de los hombres.

A pesar de que en algunas categorías ocupacionales se encontró que las mujeres tienen mayor nivel educativo y mayor capacitación, la brecha salarial de dichas categorías es a favor de los hombres, con excepción de la categoría de directores en la rama 58 donde hay una pequeña brecha a favor de las mujeres y para todas las categorías en esta rama se tienen las brechas más bajas.

La brecha promedio en educación es menor en la industria textil, al igual que la brecha en horas de capacitación.

En la rama 25 la brecha promedio en educación es a favor de las mujeres, no obstante la brecha salarial es a favor de los hombres, en esta rama el salario promedio femenino debería de aumentar 14.44 para igualarse al de los hombres.

En cuanto a la brecha en horas de capacitación, en la rama 27 existe en promedio una brecha a favor de las mujeres, mientras que la brecha salarial promedio continua siendo a favor de los hombres, dentro de la industria textil es en esta rama donde se encuentra la menor brecha salarial promedio (8.37).

Por categorías ocupacionales, los obreros generales en la rama 56, los empleados en las ramas 57, 24 y 27, y los obreros especializados en la rama 27, presentan brechas en horas de capacitación a favor de las mujeres; mientras que en todas estas categorías ocupacionales las brechas salariales son a favor de los hombres.

En promedio la brecha salarial obtenida de manera estadística es mayor en la industria textil. Como ya se señaló, sólo en una categoría ocupacional, la de directores en la rama 58 la brecha salarial es a favor de las mujeres.

En el siguiente capítulo se pretende estimar las brechas salariales a través de descomposiciones salariales a fin de determinar los componentes de las mismas.

---

## CAPITULO IV: ESTIMACION DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO. UN ANALISIS ECONOMETRICO.

En el capítulo anterior se mostró la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres. En esta sección se determinará que parte de dicha brecha se debe a diferencias en capital humano y que parte no es explicada por dichas diferencias.

### 4.1 METODOLOGIA

Para determinar la desigualdad salarial en la presente investigación se utiliza la metodología desarrollada para calcular la discriminación salarial en el mercado urbano brasileño por Ricardo Barros, Lauro Ramos y Eleonora Santos.

En el artículo titulado Diferencias de género en el mercado de trabajo Brasileño, los autores en base a nueve encuestas hechas a los hogares de 1981 a 1989, donde el universo de análisis consiste en trabajadores hombres y mujeres de 25 a 50 años, viviendo en el área urbana, laborando en ocupaciones no agrícolas, calculan la brecha salarial, la discriminación salarial explicada y la discriminación propiamente dicha, para siete áreas geográficas en Brasil.

En dicho artículo las variables utilizadas como representativas de capital humano son la experiencia, representada por la edad medida en años completos al día de la entrevista, la educación medida como el número de años completos de escuela, la posición en la familia, el área geográfica de residencia, el tipo de ocupación (considerando siete grupos ocupacionales), y el tipo de trabajo. El salario es definido como el ingreso recibido en la ocupación principal en el mes anterior a la entrevista, estandarizado por el número de horas trabajadas en la semana anterior a la entrevista.

En una primera parte los autores determinan que fracción de la brecha salarial se debe a diferencias en educación y antigüedad (edad), y que parte es discriminación.

El procedimiento que estos autores utilizan son una serie de descomposiciones salariales para eliminar la contribución de las diferencias de género en capital humano en la brecha salarial y comparar los salarios de hombres y mujeres con la misma educación y edad.

El procedimiento para ponderar el peso de la educación y la antigüedad dentro de la brecha salarial es descomponer la brecha en dos partes: la parte que se debe a diferencias en capital humano, la cual llaman la parte explicada, y la parte que no puede ser explicada por dichas diferencias en capital humano, lo que identifican como discriminación.

En el modelo brasileño se asume que:

$$E [ W/G = g, E = e, A = a ] = \alpha g + \beta g.e + d_g a + ? a^2$$

Donde: W, G, E, A son respectivamente salarios, género, educación y antigüedad .

En el estudio brasileño esta regresión es calculada por el método de mínimos cuadrados y con la siguiente especificación:

$$\ln W = \alpha g + \beta g.e + d_g a + \gamma a^2$$

Aplicando la esperanza matemática:

$$E [ W/G= g, ] = \alpha g + \beta g.E [E/G = g] + d_g A[A/G = g] + \gamma_g E [A^2/G = g]$$

El salario medio para hombres y mujeres respectivamente, es una función de las variables medias en educación (e), y antigüedad (a).

Entonces la diferencia salarial por sexo,  $\Delta \equiv E [W/G = m] - E[W/G = f]$ ; es decir el salario promedio masculino menos el salario promedio femenino, puede ser escrita como:

$$\Delta = \Delta c + \Delta d$$

donde:

$$\Delta d = (\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f).E[E/G = f] + (d_m - d_f) A[A/G = f] + (\gamma_m - \gamma_f) E[A^2/G = f]$$

Es decir las diferencias en los coeficientes obtenidos en la regresión ponderadas por los promedios femeninos de las variables de capital humano.

$$\Delta c = \beta_m.(E[E/G= m]- E[ E/G= f]) + d_m.(E[A/G= m]- E[ A/G= f]) + \gamma_m (E[A^2/G= m]- E[A^2/G= f])$$

Es decir las diferencias en los promedios para hombres y mujeres en las variables de capital humano ponderadas por los coeficientes masculinos obtenidos en la regresión.

De tal modo que:

$\Delta c$  = diferencias de género en educación y capacitación = componente explicable

$\Delta d$  = componente no explicado que se puede interpretar como discriminación.

Este procedimiento se realiza para cada área geográfica y para cada año, y finalmente se toma el promedio ponderado de las mismas.

Posteriormente en el trabajo brasileño se analiza la brecha de género por ocupación y tipo de trabajo, bajo la misma metodología de descomposiciones salariales.

Para el análisis de la desigualdad salarial de género en la industria automotriz y textil en la presente investigación se utilizaron los datos de la ENESTYC, descrita en el capítulo anterior. La principal diferencia con el trabajo brasileño es que los datos son presentados por los empleadores, no por los trabajadores, por lo que las variables que se obtienen son las variables promedio para cada establecimiento, y que en este trabajo más que hablar de discriminación salarial hablamos de desigualdad salarial, ya que la discriminación es el trato desigual a individuos iguales y en este trabajo los individuos no son exactamente iguales, además de que no estamos incluyendo información de otras teorías de género que podrían explicar parte de la brecha salarial no explicada por el capital humano.

Las variables tomadas en esta investigación como representativas del capital humano son la experiencia, medida en este caso como el porcentaje promedio de trabajadores con antigüedad en el trabajo; la educación, medida como el promedio de trabajadores con educación “adecuada” (utilizando el criterio de Brown y Domínguez); la capacitación medida en horas promedio de capacitación por trabajador, el sueldo promedio mensual, medido en miles de pesos; el tamaño de la empresa, medido por el número de trabajadores totales, convertido en estratos y la posición, como una variable dummy (1 para obreros generales, 2 para obreros especializados, 3 para empleados y 4 para directores). En este trabajo no se hace un análisis a través del tiempo, y en vez de analizar áreas geográficas se analizan dos industrias diferentes, además de que no se hace un análisis de acuerdo a la posición en la familia como en el trabajo brasileño dado que al ser datos de la empresa y no del trabajador no se cuentan con las variables correspondientes.

Con el uso de regresiones econométricas se estimaron los coeficientes para realizar las descomposiciones y obtener el grado de discriminación salarial de género.

Las regresiones fueron estimadas según el método generalizado de momentos (GMM), para datos de corte transversal para la industria textil y automotriz, para hombres y mujeres en cada caso; ya que con este método se elimina el problema de heterocedasticidad.

El modelo general que se propone es el siguiente:

$$S = \beta_1 C + \beta_2 E + \beta_3 P$$

Donde:

S = sueldo

C = capacitación

E = educación

P = posición

Es decir, los sueldos y salarios son una función de la capacitación (C), la educación (E) y la posición en el trabajo (P) como variables independientes; y como instrumentos, la antigüedad, la educación, la posición, la capacitación y el tamaño de la empresa.

En la práctica se encontró que la mejor especificación era la de tipo logarítmica.

La ecuación elegida fue:

$$\ln S = \beta_g \ln E + \beta_g \ln C + d_g P$$

## 4.2 ANALISIS ECONOMETRICO

Los resultados obtenidos para las regresiones en cada caso son los siguientes

### INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

#### MUJERES

$$\text{Ln S} = 0.064055 \text{ Ln C} + 0.068531 \text{ Ln E} + 0.652545 \text{ P}$$

(0.00)                      (0.00)                      (0.00)

$$R^2 = 0.4288 \qquad \text{Escalar: } 0.99$$

Instrumentos: Ln capacitación, Ln antigüedad, Ln educación, Tamaño de la empresa, Posición.

#### HOMBRES

$$\text{Ln S} = 0.05522 \text{ Ln C} + 0.095427 \text{ Ln E} + 0.723293 \text{ P}$$

(0.00)                      (0.00)                      (0.00)

$$R^2 = 0.583559 \qquad \text{Escalar: } 0.1694$$

Instrumentos: Ln capacitación, Ln antigüedad, Ln educación, Tamaño de la empresa, Posición.

### INDUSTRIA TEXTIL

#### MUJERES

$$\text{Ln S} = 0.009635 \text{ Ln C} + 0.086794 \text{ Ln E} + 0.530016 \text{ P}$$

(0.1565)                      (0.00)                      (0.00)

$$R^2 = 0.354384 \qquad \text{Escalar: } 0.09103$$

Instrumentos: Ln antigüedad, Ln educación, Tamaño de la empresa, Posición.

---

## HOMBRES

$$\text{Ln S} = 0.170043 \text{ Ln C} + 0.067080 \text{ Ln E} + 0.663698 \text{ P}$$

(0.00)                      (0.00)                      (0.0021)

$$R^2=0.2744$$

$$\text{Escalar: } 0.2323$$

Instrumentos: Ln capacitación, Ln antigüedad, Ln educación, Tamaño de la empresa, Posición.

En dichas regresiones todos los coeficientes son significativos al 5%, excepto la capacitación para las mujeres en la industria textil. Para todas las regresiones la posición ocupacional es la variable que fundamentalmente está asociada con los sueldos y salarios. La posición ocupacional explica la mayor parte del salario para hombres y mujeres, lo cual es un indicio importante de que en México existe una gran diferencia salarial entre posiciones tanto para hombres como para mujeres.

La regresión para los hombres en la industria automotriz explica un 58.35% de los sueldos y salarios mientras que la regresión para las mujeres explica el 42.88%.

En el caso de los hombres la proporción del salario explicada por la posición es de 72.32% y para las mujeres es de 65.25%. La variable que le sigue en cuanto a poder explicativo es la educación, la elasticidad de las remuneraciones es de .095427 y .068531 para hombres y mujeres respectivamente. Como podemos observar las remuneraciones para los hombres son más sensibles a cambios en la posición y educación que para las mujeres; mientras que el salario de las mujeres es más sensible a cambios en la capacitación que el salario masculino, la elasticidad del salario ante la capacitación es muy cercana a la de la educación para las mujeres.

Todos los coeficientes excepto la capacitación para los hombres en la industria textil y la educación para las mujeres en la misma, son mayores en la industria automotriz que su contraparte en la industria textil.

En el caso de la industria textil las regresiones explican para hombres y mujeres un porcentaje menor del salario que para la industria automotriz, 27.44% y 35.43% respectivamente. Para la industria textil todos los coeficientes excepto la educación, son mayores para los hombres que para las mujeres, tiene un mayor efecto en el salario un incremento en la educación que en la capacitación para las mujeres; y el caso contrario para los hombres.

Esto significa que el aumento en el capital humano tiene un mayor incremento en los salarios en la industria automotriz que en la industria textil, lo cual apoya la aseveración teórica de que para las industrias caracterizadas como masculinas son más importantes las inversiones en capital humano.

Económicamente, el modelo para los hombres en la industria automotriz y para las mujeres en la industria textil explican una parte mayor del salario.

### 4.3 ANÁLISIS DE DESIGUALDAD SALARIAL POR DESCOMPOSICIÓN

Una vez calculadas las regresiones el siguiente punto es determinar que fracción de la brecha salarial se debe a diferencias en capital humano, si es que los hombres tienen un mayor capital humano que es determinante de la brecha salarial y que parte no es explicada por estas variables.

Un procedimiento para ponderar el peso de la educación, la capacitación, la posición y la antigüedad dentro de la brecha salarial es descomponer la brecha en dos partes: la parte que se debe a diferencias en capital humano, la cual llamaremos la parte explicada, y la parte que no puede ser explicada por dichas diferencias en capital humano.

Se asume que:

$$E [ S/G= g, E = e, C = c, P = p ] = \beta g. e + ? c + d_g p$$

Donde: W, G, E, A y C son respectivamente salarios, genero, educación, capacitación y posición

Aplicando la esperanza matemática tenemos que:

$$E [ W/G= g, ] = \beta g.E [E/G = g] + ? E [E/G = g] + d_g P[P/G = g]$$

El salario medio para hombres y mujeres respectivamente, es una función de las variables medias en educación (e), capacitación (c) y la posición.

Entonces la diferencia salarial por sexo,  $\Delta \equiv E [W/G = m] - E[W/G = f]$ ; es decir el salario promedio masculino menos el salario promedio femenino, puede ser escrita como:

$$\Delta = \Delta c + \Delta d$$

donde:

$$\Delta d = (\beta m - \beta f).E[E/G = f] + (?m - ?f) E[C/G = f] + (d_m - d_f) E[P/G = f]$$

$$\Delta c = \beta m.(E[E/G= m]- E[ E/G= f]) + ?m.(E[C/G= m]- E[ C/G= f]) + d_m.(E[P/G= m]- E[ P/G= f])$$

De tal modo que:

$\Delta c$  = diferencias de género en educación y capacitación = componente explicable

$\Delta d$  = componente no explicado.

Donde  $\Delta d$  es el promedio ponderado de las diferencias en los parámetros calculados en la regresión para hombres y mujeres para la variable educación, capacitación y posición por el promedio de cada variable para las mujeres. Suponiendo que hombres y mujeres tienen la misma composición de las tres variables. Entonces, si la educación, la capacitación y la posición capturan las características productivas relevantes,  $\Delta d$  es en realidad la diferencia salarial entre hombres y mujeres con igual productividad. Por simplificación a este término se le llama el componente no explicado.

Entonces  $\Delta c$  es la suma ponderada de las diferencias de género en educación, capacitación y posición, (donde la ponderación está dada por el parámetro encontrado en la regresión para los hombres para cada una de las variables educación, capacitación y posición), de modo que si  $\Delta c=0$  no existen diferencias de género en educación, capacitación o posición; por lo que ambos sexos deberían tener igual nivel de salarios.

Los resultados encontrados en las descomposiciones fueron los siguientes.

Para la industria automotriz tomando en cuenta los coeficientes de las regresiones presentadas en la sección anterior y los promedios para la capacitación, educación y posición, dentro de dichas regresiones:

$$\Delta d = (\beta_m - \beta_f) \cdot E[E/G = f] + (\gamma_m - \gamma_f) \cdot E[C/G = f] + (d_m - d_f) \cdot E[P/G = f]$$

$$\Delta d = 0.283825 = (0.095427 - 0.050690) \cdot 2.556188 + (0.055222 - 0.0640055) \cdot 1.191541 + (0.723293 - 0.652545) \cdot 2.544152$$

$$\Delta c = \beta_m \cdot (E[E/G = m] - E[E/G = f]) + \gamma_m \cdot (E[C/G = m] - E[C/G = f]) + d_m \cdot (E[P/G = m] - E[P/G = f])$$

$$\Delta c = 0.096652 = 0.094427 \cdot (3.763314 - 2.556188) + 0.055222 \cdot (0.864654 - 1.191541) + 0.723293 \cdot (2.537393 - 2.544152)$$

Entonces la diferencia salarial por sexo, es decir la brecha salarial promedio  $\Delta \equiv E[W/G = m] - E[W/G = f]$ ;  $\Delta$  puede ser escrita como:

$$\Delta = \Delta c + \Delta d$$

$$0.380477 = 0.283825 + 0.096652$$

Los resultados encontrados para la industria textil según los coeficientes de las regresiones de la sección anterior y las variables promedio para la capacitación, educación y posición en dichas regresiones son:

$$\Delta = \Delta c + \Delta d$$

$$0.304518 = 0.202733 + 0.101745$$

donde:

$$\Delta d = (\beta_m - \beta_f) \cdot E[E/G = f] + (\gamma_m - \gamma_f) \cdot E[C/G = f] + (d_m - d_f) \cdot E[P/G = f]$$

$$\Delta d = 0.202733 = (0.067080 - 0.086794) \cdot 2.590498 + (0.170043 - 0.009635) \cdot (-0.0793608) + (0.663698 - 0.530016) \cdot 2.590498$$

$$\Delta c = \beta_m \cdot (E[E/G = m] - E[E/G = f]) + \gamma_m \cdot (E[C/G = m] - E[C/G = f]) + d_m \cdot (E[P/G = m] - E[P/G = f])$$

$$\Delta c = 0.101745 = 0.067080 \cdot (2.451893 - 2.280879) + 0.170043 \cdot (-0.3845 + 0.079360) + 0.663998 \cdot (2.451893 - 2.280879)$$

#### 4.1 COMPONENTE EXPLICADO Y COMPONENTE NO EXPLICADO

| INDUSTRIA         | D        | Dc       | Dd        | %Dc | %Dd |
|-------------------|----------|----------|-----------|-----|-----|
| <b>AUTOMOTRIZ</b> | 0.380477 | 0.096652 | 0.0283825 | 25  | 75  |
| <b>TEXTIL</b>     | 0.304518 | 0.010174 | 0.0202773 | 34  | 66  |

Para ambas industrias los términos que explican la diferencia salarial son ambos positivos lo que indica por una parte que las variables de productividad o capital humano en este caso si son mayores para los hombres que para las mujeres, pero también que hay una parte no explicada por dichas variables.

En el caso de la industria automotriz el componente observable explica el 25% de las diferencias salariales contra el 75% que no puede ser explicado por las variables de capital humano y la posición. Mientras que para la industria textil el 34% son diferencias en capital humano y el 66% no es explicado por capital humano.

En conclusión en el caso de la industria textil la parte no explicada es menor, por tanto la parte explicada por diferencias en capital humano son mayores.

Esto indica que la feminización de la industria textil implica mejores condiciones salariales que las imperantes en una industria clasificada como masculina, aun que esta última requiera mayor nivel de capital humano, y que las mujeres ingresen a ella con dicho nivel.

En ambos casos la parte de la brecha salarial no explicada por las variables de capital humano, al menos la calculada, con este método es muy elevada.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES

A pesar de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha incrementado sigue ocurriendo que los tipos de empleo que tienen hombres y mujeres, así como el nivel salarial percibido por ambos, difieren considerablemente.

Según la teoría del capital humano las mujeres tienden a invertir menos que los hombres en educación, entrenamiento, capacitación y tiempo en la fuerza de trabajo y por tanto para dicha teoría son menos productivas. Su función primaria como madres les proporciona menos oportunidades que los hombres. La teoría del capital humano tiende a enfatizar la importancia de la diferencia en la división del trabajo en la familia, como causa de las diferencias en el comportamiento y trato entre los géneros en el mercado de trabajo. Una mayor igualdad de oportunidades no sólo tiende a reducir la desigualdad de las retribuciones, sino también a incrementar la eficiencia de la asignación.

La teoría del capital humano no toma en cuenta que hombres y mujeres tienen diferentes roles, percepciones, necesidades, intereses y dotaciones por lo tanto difícilmente se les puede considerar como agentes iguales, indiferenciados, con las mismas posibilidades de obtener resultados satisfactorios o maximizadores en términos neoclásicos.

Las desigualdades sociales entre el hombre y la mujer no están biológicamente determinadas sino socialmente construidas. Se reconoce que el hombre y la mujer tienen diferencias biológicas notorias; sin embargo, es en el proceso de socialización donde se le atribuyen a ambos valores diferentes, confinando a la mujer a la sexualidad concebida como naturaleza frente al despliegue social atribuido al hombre.

Las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad, no son producto única y exclusivamente de factores ideológicos, culturales y sociales; la subordinación de las mujeres es reproducida y reformulada también por factores económicos.

Las mujeres tienen menos oportunidad de ser promovidas a puestos más altos que los hombres, sin importar que se hallen en empleos que ofrezcan oportunidades de crecimiento, actitudes sociales y culturales son consideradas factores de discriminación en contra de las mujeres.

El carácter segregado del mercado, la estigmatización de las ocupaciones según el sexo, su masculinización o feminización, las diversas formas de discriminación, entre ellas la salarial, son algunas de las expresiones contundentes de desigualdad social entre hombres y mujeres, y muchos de estos aspectos han constituido rasgos estructurales y permanentes de los mercados de trabajo al punto de que parecen configurar ejes de organización del mismo. La distribución del empleo por ocupación o sector sigue muy segmentada por género.

Existe una segregación vertical en la medida en que las mujeres se concentran principalmente en las ocupaciones de menor jerarquía – en este caso como obreras

generales- mientras están parcial o completamente ausentes en otras ocupaciones (como directivas), tal como sucede en la industria mexicana.

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo no se da bajo las mismas condiciones para las mujeres de los países desarrollados y en desarrollo. Las mujeres se encuentran en mayor desventaja que los hombres ante la inestabilidad cíclica y las depresiones económicas.

Después de hacer un análisis estadístico y econométrico se encontró que efectivamente existen diferencias y características distintas entre la industria textil y la automotriz, diferencias que se amplían al abrir el estudio por ramas.

En general para ambas industrias la distribución entre posiciones en el trabajo es similar, aunque en la automotriz existe un mayor porcentaje de empleados que en la textil y el porcentaje de obreros es mayor en esta última industria, las mujeres están sobrerrepresentadas como obreras generales y subrepresentadas como directoras; es decir existe una clara segregación vertical

La eventualidad en el trabajo es menor para la industria textil, donde incluso es menor que el promedio manufacturero, mientras que en la industria automotriz esta es mayor. En ambas industrias mientras más alta es la posición en el trabajo menor es la eventualidad.

La antigüedad es similar entre ambas industrias y es mucho menor que el promedio manufacturero.

Un hecho importante es que los niveles educativos son superiores en la industria automotriz (24% más elevada), incluso son más elevados que el promedio manufacturero, mientras que la industria textil se encuentra por debajo de dicho promedio. Del mismo modo también el entrenamiento y la capacitación son mayores en la industria automotriz. En ambas la capacitación para los directores es 50% más alta que para el resto de las posiciones, mientras que en el resto de las categorías es similar.

Los salarios para la industria automotriz son más altos que para la textil en todas las categorías en aproximadamente un tercio. Se confirma la teoría del capital humano, de que a mayor educación correspondería un salario más elevado.

En ambas industrias las diferencias salariales entre los directores y el resto de las categorías es abismal, los salarios de estos son aproximadamente 200% más altos que los de los empleados, mientras que las diferencias entre los empleados y los obreros de ambos tipos no son tan grandes. Es por ello que en las regresiones econométricas la posición explica gran parte de las remuneraciones en ambas industrias. Después de la posición la educación es la variable explicativa con mayor peso.

Las diferencias de género entre ambas industrias son las siguientes.

a) En general en la industria manufacturera se encontró que el 75% de los trabajadores son hombres y el resto mujeres. Este hecho contrasta con la proporción de hombres y mujeres registrada por la ENE, cuya relación es de 37.9% mujeres y 62% hombres. Estas diferencias se deben a la naturaleza distinta de las encuestas ya que la ENE cubre a nivel nacional a la micro empresa y a los trabajadores informales, lo que puede estar indicando que una parte importante de mujeres trabaja en condiciones precarias .

b) Para la industria automotriz la relación entre hombres y mujeres fue de 86% a 14%, mientras que en la industria textil fue de 58% a 42%. Si recordamos que la industria textil tiene salarios mucho mas bajos que la automotriz, tenemos que una parte importante de las mujeres de la muestra recibe salarios incluso inferiores al promedio manufacturero.

c) En ambas industrias en todas las categorías el empleo masculino es mayoritario. En ambas existe una importante segregación vertical, es decir la proporción de mujeres tiende a ser más alta en las categorías de trabajo más bajas. Esto aunado a que existe una diferencia salarial abismal entre los directores y el resto de las categorías, implica que una parte importante de mujeres se encuentra en las categorías de salarios bajos.

d) Contrario a lo que se observa en la industria manufacturera la eventualidad en la industria textil es menor para las mujeres y dentro de la industria automotriz es la misma entre sexos. Aunque al abrir el análisis de la industria textil por ramas se encontró que la eventualidad en algunas de ellas es mayor para las mujeres (ramas 24, 26 y 27).

e) Contrario a lo que se observa en los países industrializados donde el trabajo a tiempo parcial es una forma importante de trabajo femenino, en estas industrias es mayor para los hombres que para las mujeres. Este hallazgo muestra que en general no se puede considerar que las mujeres están en los estratos de salarios más bajos porque trabajan menos horas.

f) La antigüedad es mas alta para los hombres en ambas industrias, y la diferencia es más amplia para la industria automotriz. La brecha en capacitación es mayor para la industria automotriz, y existen categorías en ambas industrias en que las brechas en capacitación son a favor de las mujeres

g) Si bien la diferencia educativa promedio general es positiva a favor de los hombres; no así cuando el análisis se hace por ramas, entonces se encuentran diferencias educativas positivas a favor de las mujeres.

h) En ambas industrias y para todas las categorías existe una brecha salarial positiva a favor de los hombres, excepto para la rama 58 en la categoría de directores, incluso en las ramas donde la brecha educativa es a favor de las mujeres.

Mención especial merece la rama 27 ya que es la única en la que las mujeres son mayoría, en una proporción de 7 mujeres por cada 3 hombres. Una parte considerable de mujeres trabaja en la industria textil, y principalmente en la rama 27, altamente maquilizada con pocos requerimientos educativos, con salarios bajos, dentro de la categoría de obreras

generales, en condiciones de trabajo que en relación con el resto de las ramas parecen ser más precarias. Esta es una rama que sufre un intenso proceso de maquilización, y dado que un número importante de empresas maquiladoras han empezado a migrar se han perdido un monto importante de empleos femeninos. Incluso en esta rama mayoritariamente femenina hay segregación vertical y si bien es la rama con el mayor número de mujeres directoras (250) también es la rama con mayor número de directivos (780). En esta rama la eventualidad es baja, sólo en la categoría de obreros especializados existe una mayor eventualidad entre las mujeres. Es la única rama donde el trabajo a tiempo parcial es mayor para las mujeres. También la rama 27 es la que cuenta con el menor porcentaje de educación y muy poco entrenamiento. Las diferencias educativas son a favor de los hombres, a excepción de la categoría de obreros generales, mientras que las brechas en entrenamiento son positivas para las mujeres. Es en esta rama donde se registran las menores brechas salariales, también la antigüedad es la menor en la industria al igual que las brechas en capacitación son casi todas a favor las mujeres.

En suma una parte importante del trabajo de las mujeres se concentra en una rama maquilizada, de bajos requerimientos educativos, poco entrenamiento y con los niveles de salarios más bajos de la industria, donde la segregación vertical está presente en las categorías más altas, pero en la que la importante presencia femenina ha disminuido las brechas salariales, al parecer en detrimento del salario y de las remuneraciones de la rama tanto para hombres como para mujeres.

Los hallazgos estadísticos más importantes son entonces que la educación y los salarios son mayores en la industria automotriz. En ambas industrias existe una importante desigualdad salarial entre los directivos y el resto de las categorías; las brechas educativas, en su mayoría y las salariales son positivas a favor de los hombres, sin embargo la magnitud relativa de las brechas salariales es mayor que la que debería existir en proporción a las características halladas en el perfil de capital humano. Es decir si bien en general el núcleo de indicadores utilizados es más favorable para los hombres no explican en su totalidad las diferencias salariales.

Econometricamente se encontró que la parte explicada de las remuneraciones es menor para las mujeres en la industria automotriz y es menor para los hombres en la industria textil. La principal variable que explica el nivel de las remuneraciones tanto para hombres como para mujeres es la posición en el trabajo, lo cual es un indicio importante de que en México existe una gran diferencia salarial entre posiciones y dada la existencia de segregación vertical, consistente con la división sexual del trabajo, que impide a las mujeres acceder a puestos elevados, la estructura salarial imperante en nuestro país perjudica en mayor grado a las mujeres.

En la industria automotriz sólo la capacitación implica un mayor premio salarial para las mujeres que para los hombres; en el caso de la industria textil la educación implica un mayor premio para las mujeres. En conjunto las variables de capital humano explican un porcentaje mayor del salario en la industria automotriz.

Esto significa que el aumento en el capital humano tiene un mayor incremento en los salarios en la industria automotriz que en la industria textil, lo cual apoya la aseveración

teórica de que para las industrias caracterizadas como masculinas son más importantes las inversiones en capital humano.

Para la industria automotriz la parte que implica la capacitación en el componente no explicado de la brecha es negativa, lo cual estaría indicando que existe un menor premio salarial para los hombres, ya que su mayor capacitación implica un menor premio que para las mujeres; pero los componentes de posición y educación, al ser positivos implican un menor premio salarial hacia la mujer.

En el caso del componente explicado, la capacitación promedio es mayor para las mujeres, sin embargo el componente es positivo, ya que el promedio en educación es mucho mayor para los hombres.

Para la industria textil la mujer recibe un premio salarial mayor por un aumento en la educación, lo que implica un menor premio salarial hacia el hombre, sin embargo, los premios de la posición y sobre todo de la capacitación son mayores para los hombres lo que implica que el componente no explicado sea positivo. En cuanto al componente explicado, la capacitación promedio es menor para los hombres, mientras que la posición y educación promedio son mayores para los hombres.

Las descomposiciones salariales señalan que la parte no explicada de la brecha salarial en ambas industrias es muy alta, al menos la calculada por este método, siendo un poco mayor en la industria automotriz.

La mayor presencia de las mujeres en la industria textil parece ser indicio de segregación horizontal, hombres y mujeres están trabajando en aquello que tiene que ver con su ser y hacer.

En México contrario a lo que sucede en los países industrializados el trabajo a tiempo parcial no es muy frecuente y existe una importante incidencia de trabajo informal entre las mujeres por lo que sería de vital importancia que el estudio de desigualdad salarial aquí realizado se lleve a cabo con una muestra que contemple dicho tipo de trabajo, para que se refleje de una manera más precisa la situación que enfrentan las mujeres.

El que las brechas salariales en la industria automotriz sean mayores, es consistente con la afirmación de Polacheck de que la penalización salarial que sufre la mujer es menor en las ocupaciones en las cuales las mujeres se concentran que en aquellas mayoritariamente masculinas.

Existen en este trabajo claros indicios de la existencia de una brecha salarial por factores estructurales, la brecha entre hombres y mujeres es mayor en las industrias de más auge. En la industria automotriz los hombres ganan más que las mujeres, pero las mujeres en esta industria ganan más que las mujeres en la industria textil e incluso más que los hombres en la industria textil.

La inserción de la mujer en las industrias tecnológicamente más complejas parece no darse en mejores condiciones que en las industrias tradicionales con mayor presencia femenina, ya que en ambas la mayor parte de la brecha salarial corresponde al componente no explicado, el cual puede hacerse más pequeño incluyendo otras variables que las diversas teorías de capital humano son determinantes de la desigualdad salarial de género, tales como la sindicalización, la segregación horizontal y vertical, el coeficiente de discriminación, etc; pero aún así creemos y lo demuestran diversos estudios a nivel mundial, seguiría existiendo una parte de la brecha salarial no explicada, o explicada por el hecho de ser mujer; es decir una discriminación por género. El cálculo de dicha brecha queda pendiente como una nueva línea de investigación así como el desarrollo de un análisis cualitativo.

Podemos entonces señalar que parte de la brecha salarial no explicada se debe a cuestiones de género, incluso aquella brecha explicada por el capital humano tiene como trasfondo cuestiones de género, y estas, frecuentemente, se construyen en base a diferencias sexuales.

Para la teoría del capital humano las diferencias salariales entre hombres y mujeres son causadas por sus diferencias en productividad; sin embargo, dicha teoría deja de lado el papel que juegan los patrones culturales existentes y el papel asignado a la mujer; el cual implica que estas paguen una cuota a fin de reconciliar su vida doméstica y su participación en el mercado. En este sentido es de vital importancia que la sociedad en su conjunto asuma las responsabilidades delegadas totalmente e injustamente a la mujer y se le permita su inserción al mercado laboral en condiciones más justas e igualitarias. Para ello es necesario cambiar la legislación en sus distintos ámbitos tanto de dicho como de hecho, así como el cambio de los patrones tradicionales de género.

Observemos que quienes promueven la equidad de género cuentan con abundantes argumentos para reclamar una política orientada a alcanzar el derecho de las mujeres a la equidad en el desarrollo. Es imprescindible que estos principios de igualdad comiencen desde el hogar, la educación y el acceso a los recursos. Si desde el comienzo la formación de las mujeres es más precaria en términos de años de escolaridad, capacitación, etc. su incorporación en la vida productiva tendrá como punto de partida una posición de desventaja.

## BIBLIOGRAFÍA

Aigner, D. and Cain, G. 1977. Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30. Enero, 175 – 187

Anker, Richard. *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labor Office, Ginebra, 1998.

Barros Ricardo, Ramos Lauro, Santos Eleonora. *Gender differences in Brazilian Labor Markets*

Blackburn Robert, Janet Siltanen, Jenifer Jarma. “ The analysis of occupational Gender Segregation over Time and Place: considerations of Measurement and some new Evidende””, *Work, Employment ans Society*, 7, 1993 pp. 335-357

Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro tiempo, México, 1974.

Becker, Gary. 1957. *The economics of Discriminatio*. 2<sup>d</sup> edn, Chicago: University of Chicago Press, 1971.

Becker, Gary. 1965. A theory of the allocation of time. *Economic Journal* 75. Septiembre, 493-517

Becker, Gary. 1965. *Aceatese on the family*, Harvard University Press.

Becker, Gary. 1981. *A Treatise on the Family* . Cambridge, Mass. Harvard University Press.

Becker, Gary. 1985. Human capital; effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor Economics* 3, Enero 533-58

Bergmann, B. 1974. Occupational segregation , wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal* 1. Abril /julio, 103-110

Bergmann, B. and Darity, W . 1981. Social relations in the workplace and employer discrimination. *Proceedings of thr Thirty-Third Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association* . Ed B.D. Dennis, New York : Industrial Relations Researchs Association , 155-162

Blau, F. 1984. Discrimination against woman: theory and evidence. In *Labour Economics: Modern Views*, ed. W. Darity, Boston: Kluwer- Nijhoff Publishing.

Blau, F. and Ferber, M. 1986 *The Economics of Women , Men and Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Canudas Gonzalez, Rrocío del Carmen. La reemergencia del capital humano en el marco de tres paradigmas. *Investigación económica*. Vol. LXI: 235 enero-marzo 2001, pp 13-44

Cardero, Maria Elena. (2003) El empleo de las mujeres y la apertura comercial en México: una primera aproximación. En De Villota Paloma, Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres. UNIFEM.

Cardero, Maria Elena. (1999) "El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México" UNIFEM, México

Cardero, Maria Elena. " The external relationship of the mexican economy with the United States, and its implication beyond trade" en Puches y Punzo (editores), México, Beyond NAFTA, Perspectives for the European debate, Londres y Nueva York : Routledge, 2001.

Cardero, Maria Elena. "Women's employment in Mexican Industry: discrimination and segregation, a preliminary approach. Mimeo, 2005.

Carneiro Pedro; Heckman James. J. Políticas de capital humano.

Chapoy Bonifaz, Alma Coordinadora. Mujeres y economía. Textos Breves de Economía. Instituto de investigaciones económicas. UNAM

Consejo Nacional de Población (Conapo). La situación demográfica de México, Conapo, México, 1997,1999 y 2000.

Cooper, Jennifer. "Empleo, desempleo y salario. Una comparación por sexo" Problemas del desarrollo. Revista latinoamericana de economía, vol. 27, núm. 106, julio-septiembre, México 1996.

Cooper, Jennifer. Mujer, trabajo y nueva tecnología: Estudio de caso, Teléfonos de México, tesis de maestría, DEP. Facultad de Economía, UNAM, México, 1988

Dussel Pters Enrique; La inversión extranjera en México. Serie Desarrollo Productivo. Santiago de Chile, octubre 2000

Eatwell, John; Murray Milgate and Peter Newman. Ed. (1987)/ "The New Palgrave. A Dictionary of Economics". Vol. 2, The Macmillan Press Limited, London.

Employment Outlook (2002)/ "Women at work. Who are they and how are they faring?". OECD.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira, ¿Qué sabemos de nuevo sobre el trabajo femenino en México? México, El colegio de México 1996

González Marín, María Luisa. Coord. (1998)/ "Los mercados de trabajo femenino (tendencias recientes)". Grupo editorial Miguel Angel Porrúa, IIE-UNAM; Programa Nacional de la Mujer, México.

González, Marín, María Luisa. Coord. (1997)/ "Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas". Siglo XXI editores, México.

Guzmán, Flérida ¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género, en el trabajo extradoméstico en México, 1970-1998, tesis de maestría, DEP, Facultad de Economía, UNAM, México, 2001

Guzmán, Gallangos Flérida. Inequidad por género en el sector terciario. Economía Informa. Núm. 324 Marzo 2004

Hakim, Catherine. "Job Segregation: Trends in the 1970", Employment Gazette, london, 1981, pp. 521-529

Heckman James. J; Carneiro Pedro Políticas de capital humano.

Hartman, Heidi, " Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo", Borderías Cristina, Alemany Carmen (comp.) Las mujeres y el trabajo, Ed. Icaria: FUHEM, Barcelona España, pp. 253 – 294.

Howes, C; y A Sing (1995) " Long –term trends in the world economy: The gender dimension" World Development. 23 (11), pp. 1895-1911

Inmujeres/ UNIFEM, El enfoque de género en la producción de estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información, México, 2001.

Karmel y MacLachlan, " Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing?", The Economic Record, septiembre, 1988, pp. 187-195

Kendrick, J. 1976 The Formation and Stocks of Total Capital. New York: National Bureau of Economic Research.

Lamas, Marta, "Género, diferencias de sexo y diferencias sexuales." En Alicia E.C. Ruíz (compiladora) Identidad femenina y discurso jurídico, Buenos Aires, argentina. Ed. Biblos. 2000

Marshall. A.(1920) "Principles of economics" Macmillan Press, London.

Mill J. S. 1869. The Subjection of Women . 4ª ed., London Longmans , Green. Reader and Dyer, 1878

Mincer, J 1966 . Labor Force participation of married woman. En Aspects of Labor Economics, National Bureau of Economic Research , Princeton: Princeton University Press.

Mincer, J. And Polacheck. S. 1974. Family investments in human capital: earnings of woman. Journal of Political Economics 82 . 76-108

Pauli, Liliana. Mujeres: empoderamiento y justicia económica... Fondo de desarrollo de las naciones Unidas para la Mujer. 2002

Polacheck. S. 1981 Occupational self-selection : a human capital approach to sex differences in occupational structure . Review of Economics and statistics 63. Febrero, 60-69

Rendón Teresa, Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX, Tesis de doctorado, México: División de Estudios de Posgrado, Facultad de Economía, UNAM, 2000.

Rendón Teresa, “La división del trabajo por sexo en el mundo” Investigación económica, núm. 238, octubre- diciembre, 2001

Rendón Teresa y Maldonado, Victor. “ Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo”. Economía Informa. Núm. 324 Marzo 2004

Rendón Teresa, Evolución reciente del trabajo de hombres y mujeres en México, Comercio Exterior, vol. 55, No. 1 México, 2005

Sen, Amartya. Desarrollo y libertad. Ed. Planeta, 1998.

Schultz T. (1961) “ Investment in human capital”, American Economic Review 51, March.