



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

Diferencia Salarial en la Industria Alimentaria: un enfoque de género

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ECONOMÍA

Araceli Procopio Sandoval



DIRECTORA DE TESIS:

DRA. LILIA M. DOMINGUEZ VILLALOBOS

México, D.F

Ciudad Universitaria, 2007



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.

Dedicada a:

Mis padres:

Porfiria Sandoval

Enrique Procopio

Por su apoyo en cada etapa de mi vida

Mi hermano:

Carlos Procopio

Por sus consejos, cariño y apoyo

Agradecimientos

Dra. Lilia Domínguez Villalobos
Por sus enseñanzas en los cursos durante mi formación.
Por aceptarme como su ayudante durante dos años.
Y por sus consejos en cada etapa de esta tesis.

Dra. Flor Brown Grossman
Por sus consejos y enseñanzas.
Por permitirme ayudarlo en sus investigaciones.

Mtra. Danelia Savage Rodríguez
Por tu atención en cada capítulo.
Gracias a tus ideas atinadas esta tesis ha concluido.

Dra. María Elena Cardero
Lic. Raymundo Morales
Por su atención al leer esta tesis

Sergio Apolo Huizar Jaime
Por su amor, comprensión y apoyo
Te amo

Mis amigos:
Zarahy Ramírez, Sonia Pérez
David Arguello, Aída García
Gaby Carmona, Sergio Emilio
Laura Vázquez, Erick Hernández
Por su amistad incondicional.

INDICE

Introducción	1
Capítulo 1	
Los determinantes teóricos de los salarios	4
1.1 La explicación neoclásica de los salarios	4
1.2 El papel del capital humano en los salarios	6
1.3 Discriminación salarial por género	11
Capítulo 2	
Análisis estructural del empleo por género en la Industria Alimentaria	17
2.1 Evolución y características del empleo femenino en México	17
2.2 Condiciones de trabajo de la PEA femenina	22
2.3 Análisis estadístico del empleo por género en la Industria Alimentaria	25
a) Distribución por ramas industriales	27
b) Trabajadores por tipos de contrato	28
c) Preferencias por puesto y género	30
d) Nivel de educación formal por tipo de puesto	31
e) Capacitación laboral por puesto y género	32
f) Antigüedad por género y puesto	33
g) Remuneraciones medias por puesto y género	34
h) Trabajadores sindicalizados	35
Capítulo 3	
Determinantes de la Brecha Salarial por Género en la Industria Alimentaria: un modelo econométrico	38
3.1 Aspectos metodológicos	39
3.2 Determinación de la brecha salarial por género	43
Conclusión	46
Bibliografía	51

DIFERENCIA SALARIAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA: UN ENFOQUE DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, el empleo ha experimentado modificaciones esenciales en su composición por sexo (Guzmán, 2001). La mujer incrementa cada vez más su participación en la fuerza del trabajo y esto ha motivado el interés por realizar estudios acerca de las condiciones en qué esta integración se está realizando. Hay varias preguntas que los analistas se están haciendo. Una primera se refiere a si hay equidad en la distribución de la fuerza laboral de hombres y mujeres por sectores. Al respecto varios trabajos han detectado y analizado la existencia de segregación en el empleo, la cual nos habla de una concentración de la mujer en empleos tradicionalmente femeninos, o de una concentración de hombres en empleos usualmente masculinos. Se ha estudiado sobre la desigualdad en la división del trabajo por sexos en el sentido de que las mujeres se han concentrado, por responsables del trabajo domestico, en empleos de menor jerarquía y de salarios más bajos que los hombres (Rendón, 2003; Cooper, 1988). Otra preocupación ha sido si las condiciones de trabajo son adecuadas para las necesidades de ambos, tema en que abundan estudios especialmente para la industria maquiladora (Barajas, 1989).

Por ultimo y no menos importante una inquietud es investigar si no hay diferencias entre las remuneraciones por el trabajo de hombres y mujeres en la misma categoría de empleo. Este es el tema de la presente tesis.

Rendón (2003) señala que en promedio las mujeres reciben por su trabajo remuneraciones menores que los varones. Sin embargo, sabemos poco de la magnitud de esta desigualdad y sus determinantes. Con esta visión, surgió la idea de hacer un estudio de los salarios en México con una visión de género tomando como caso particular la industria alimentaría. Esta industria tiene un alto peso específico en la economía. La alimentaría aporta el 25.8% a la industria manufacturera de nuestro país, su contribución al total del PIB manufacturero ocupa el segundo lugar. En algunas

clases industriales la presencia de mujeres es importante. Por tal motivo nos pareció un sector relevante de analizar.

El objetivo de este trabajo es estudiar el diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la industria alimentaria y analizar en que medida este se debe a un factor que puede asociarse con la inequidad entre géneros. En particular analizaremos el efecto del género en los determinantes del salario medio en la industria alimentaria en México, para así entender si hay desigualdad salarial en el trabajo entre hombres y mujeres en la industria alimentaria.

Nos proponemos demostrar que en la industria alimentaria las mujeres reciben una menor remuneración salarial en la misma categoría de empleo aún cuando los niveles de educación, capacitación y antigüedad son iguales. Un interés especial es determinar del diferencial encontrado, cuánto puede asignarse a los factores anteriores (educación, capacitación y antigüedad) y cuánto podría estar explicado por otros factores en especial por condiciones de inequidad de género.

En el primer capítulo se presentan distintas explicaciones sobre la determinación de los salarios. Al abordar inicialmente el tema se presenta el enfoque neoclásico que propone el salario como resultado de la interacción de oferta y demanda de trabajo y que en equilibrio los salarios son iguales a la productividad marginal del trabajo. En la medida en que el capital humano acumulado por los trabajadores (educación, capacitación y experiencia) sea diferente, esta teoría puede explicar que los salarios sean diferentes. Al final presentamos algunos planteamientos sobre la discriminación salarial por género. En este apartado se indica que las desigualdades salariales no siempre pueden ser explicadas por cuestiones de capital humano y entonces son interpretadas como discriminación.

El segundo capítulo titulado “Análisis estructural del empleo por género en la industria alimentaria”, presenta como antecedente la estructura y dinámica del sector alimentario para después pasar a las características de la fuerza laboral femenina y su evolución en los últimos años. Analizamos en particular, la participación de hombres y mujeres en la industria, si son de planta o eventuales, su nivel de educación,

capacitación y antigüedad así como otras variables entre ellas el grado de sindicalización.

El tercer capítulo explica los factores que dan lugar a la brecha salarial entre hombres y mujeres en la industria alimentaria. Se estima un modelo econométrico que permite interpretar la desigualdad salarial por género. Para el modelo se utiliza el Método Generalizado de los Momentos. Una de las razones por las que se eligió es por que no presenta problemas de heteroscedasticidad. En la explicación del salario para ambos sexos se usaran las mismas variables explicativas para poder determinar un grado de desigualdad salarial.

El último capítulo esta dedicado a mostrar las conclusiones finales de este estudio. Donde se describen brevemente los resultados finales de la Encuesta y el modelo econométrico.

CAPITULO 1

LOS DETERMINANTES TEORICOS DE LOS SALARIOS

En este capítulo se presentan los distintos enfoques teóricos para explicar las desigualdades salariales. Se da particular importancia a la teoría del capital humano y su explicación para fundamentar posibles causas de desigualdad salarial. Finalmente, se examinan los conceptos sobre la discriminación salarial para elaborar la metodología que permitirá estudiar la brecha salarial por género.

1.1 LA EXPLICACIÓN NEOCLÁSICA DE LOS SALARIOS

Para la teoría neoclásica el salario es el precio de la mano de obra; el cual está determinado por la oferta y la demanda de trabajo (Hicks, 1973). Dado que, el salario se establece por la libre interacción de las fuerzas del mercado, por lo que es importante entender como se comportan estas fuerzas de oferta y demanda.

La demanda de trabajo del mercado se deriva sumando las cantidades demandadas por todas las empresas a cada tasa salarial, por tanto se dice que la demanda de trabajo es una demanda derivada. La demanda derivada de trabajo esta motivada por la maximización de beneficios y depende del nivel de producción y el costo del factor. La curva de demanda de trabajo viene dada por la curva de ingreso del producto marginal (IPM). El IPM del trabajo (IPM_L) es igual al producto marginal del trabajo multiplicado por el precio. El producto marginal del trabajo disminuye conforme aumenta el número de horas de trabajo debido a que el trabajo muestra rendimientos decrecientes. Por lo que la curva de IPM tiene pendiente negativa.

Otra forma de interpretar la demanda de trabajo es que representa la relación entre la productividad marginal y el número de trabajadores empleados. Debido a que la curva de ingreso del producto marginal del trabajo es también la curva de demanda de trabajo (D_L), y

debido a que el ingreso del producto marginal disminuye a medida que aumenta la cantidad de trabajo empleado, la curva de demanda de trabajo tiene pendiente descendente (Parkin, 2001).

La demanda de trabajo esta dada por la productividad marginal del trabajo. Esta productividad determina el comportamiento de los empresarios al contratar trabajo. Cuando la productividad marginal aumenta el empleador buscara contratar mas trabajo.

La oferta de trabajo proviene del hecho de que la mano de obra es una cantidad bidimensional, que depende conjuntamente del número de personas susceptibles de ser empleadas y de su eficiencia, es decir, la cantidad de trabajo que cada persona es capaz y esta dispuesta a realizar (Hicks, 1973).

Para que alguien ofrezca más trabajo se debe brindar una tasa de salario suficientemente alta. Es decir, se deberá ofrecer un salario que sea por lo menos igual al valor que la persona da a la última hora que dedica a actividades fuera del mercado (salario de reserva). Un salario por encima del salario de reserva, las personas empezarán a ofrecer trabajo.

La oferta de trabajo individual, indica a cada precio del trabajo o remuneración por hora ofrecida en el mercado, la cantidad de horas que un individuo está dispuesto a ofrecer en función de sus preferencias entre ocio y trabajo.

La mano de obra incluye por un lado desutilidad y por el otro consumo y ocio que proporcionan cierta utilidad. El problema económico es maximizar la cantidad óptima entre los dos bienes: trabajo y ocio. Cuando aumenta la cantidad del bien que produce utilidad da una utilidad marginal decreciente; por el contrario cuando aumenta la cantidad de trabajo se incluye una desutilidad marginal creciente. Por lo que existe un salario al que los trabajadores ya no están dispuestos a trabajar más horas a menos de que reciban una remuneración más alta por hora. Lo cual indica que si hay una creciente desutilidad

marginal del trabajo al mismo tiempo se tiene una menor utilidad marginal del propio ingreso.

Por lo tanto, en equilibrio es necesario que la demanda total sea igual a la oferta total y el salario debe ser igual al valor de la producción marginal del trabajo, la cual se deriva de la ley de los rendimientos marginales decrecientes: si incrementamos la cantidad de trabajo aplicada a una cantidad fija de los demás recursos obtendremos una producción marginal menor (Hicks, 1973). En ese punto de equilibrio todos reciben un salario idéntico y generan un ingreso del producto marginal idéntico independientemente de donde trabajen. Si cualquier trabajador ganara un salario inferior a su producto marginal, será más rentable ofrecer un salario más alto.

La determinación de los salarios esta dada por la productividad marginal física del trabajo, es decir, los trabajadores ganan un salario monetario equivalente a su productividad marginal ($PM_{gfL} = w$). A lo largo de la curva de demanda se determinan las distintas productividades y en la curva de oferta se establece la desocupación marginal del trabajador.

En suma, los salarios están fijados en el mercado de trabajo en el punto donde se igualan la oferta y demanda. Por lo que la determinación de los salarios esta dada por la productividad marginal física del trabajo. En el equilibrio del mercado de mano de obra podemos encontrar la igualación de los salarios, sin embargo no siempre se puede estar en equilibrio debido a que las productividades marginales de los trabajadores tienden a ser diferentes, así dentro de este contexto no se puede explicar la problemática planteada de la desigualdad salarial por género.

1.2 EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO EN LOS SALARIOS

Este apartado se centra en el análisis de los salarios explicado por el capital humano del lado de la oferta.

El capital humano consiste en la adquisición de habilidades, aptitudes, dotes y conocimientos por cada trabajador. Por tanto, se considera la educación, la formación profesional y la capacitación como componentes básicos de dicho concepto.

La teoría del capital humano se introduce en el ámbito económico con el fin de proporcionar un método para medir las habilidades, el talento y los conocimientos de un individuo, en el presente, así como su rendimiento futuro.

Schultz (1961) dice que la teoría del capital humano considera a la educación y capacitación como una inversión que realizan los individuos y que les permite aumentar su capital humano. Esta inversión aumenta su productividad y sus ingresos futuros. Así, se establece una relación causal entre capital humano, productividad e ingresos, de forma que un aumento de la educación producirá un mayor nivel de renta y un mayor crecimiento económico. Es decir, entre mas educadas estén las personas, pueden aspirar a una formación adicional en su trabajo, lo cual mejora la productividad. Schultz propuso tratar la educación como una inversión en el hombre y sus efectos como una forma de capital.

Dentro del contexto neoclásico, la teoría el capital humano por el lado de la oferta, dice que los agentes invierten en si mismos para conseguir incrementar sus habilidades y capacidades personales, lo cual se transformará en un incremento en su productividad y por tanto en los salarios, ya que los factores en la teoría neoclásica son retribuidos según su rendimiento marginal o productividad.

La inversión en la adquisición de educación reditúa a los individuos y por eso se le considera un capital. Becker (1983), supone que los individuos realizan una elección racional al dedicar un gasto determinado a su preparación académica (costo de oportunidad) y lo que esperan será un mayor ingreso futuro, con base en los años de educación. Es decir, considera que el hombre posee toda la libertad de tomar una decisión con la que maximiza sus futuros rendimientos. Generalmente la inversión se ve como un proceso en el que se aumenta el acervo de maquinas que sustituyen trabajo o que hacen al trabajo mas productivo, sin embargo otra forma de ver a la inversión es aumentando el conocimiento y

las habilidades de los empleados. Cualquier actividad que tiene un componente educativo puede ser considerados inversión en capital humano (Jacobsen, 1998). Dentro de las actividades que se consideran inversión en capital humano se incluyen: la educación formal, la educación informal, la experiencia y la capacitación en el trabajo (Miller, 1984). Los teóricos del capital humano afirman que la creación de capital humano a través de la educación, la experiencia y la capacitación afectan a los ingresos salariales de las personas.

Los trabajadores calificados pueden realizar una amplia variedad de labores que los trabajadores no calificados harían mal o quizás ni siquiera podrían hacer. Debido a que los trabajadores calificados llevan a cabo labores complejas, tienen un ingreso marginal más alto que el del trabajo no calificado. Las habilidades son costosas de adquirir. Un trabajador paga el costo de adquirir la habilidad antes de verse beneficiado con un salario más alto. El valor de capital humano de una persona es el valor presente de los ingresos extra recibidos como consecuencia de la adquisición de habilidades y conocimientos (Parkin, 2001).

A partir de la teoría del capital humano (Becker, 1983) se deriva que el incentivo a invertir en aumentos de productividad en el mercado laboral será mayor cuanto más tiempo prevea el individuo estar trabajando. Por tanto, aquellos que tengan la intención de trabajar durante la mayor parte de su vida adulta serán más propensos a realizar inversiones costosas, lo que implicaría una correlación positiva entre el nivel educativo y la tasa de actividad. En este sentido, las tasas de actividad se observan más elevadas para los individuos con niveles educativos que representan una mayor inversión en capital humano.

La educación formal y la capacitación no pueden seguir caminos separados, no es suficiente un trabajador educado por una escuela, siempre es necesario que las empresas preparen a su capital humano de acuerdo a las exigencias y necesidades de sus puestos, para que así el trabajo del empleado sea mas provechoso para la empresa y para el trabajador (Manjares, 2004). De acuerdo con la teoría del capital humano los incrementos en la experiencia laboral también pueden acarrear incrementos en la inversión de capital humano. Un empleo en el que la experiencia hace al trabajador más productivo debe en consecuencia pagar más a lo largo del tiempo.

De acuerdo con la teoría del capital humano la experiencia laboral también es parte del capital humano. La teoría sugiere que la razón por la que las ganancias tienden a incrementar con la experiencia en el mercado de trabajo es que tal productividad de un trabajador se incrementa con la capacitación. Por tanto, un empleo en el que la experiencia hace al trabajador más productivo debe en consecuencia pagar más con el transcurso del tiempo.

La teoría afirma que las curvas de edad-ingreso aumentan con la edad. Así, los incrementos en la experiencia laboral también pueden acarrear incrementos en la inversión de capital humano y pueden provocar que estas curvas aumenten. Un empleo en el que la experiencia hace al trabajador más productivo debe en consecuencia pagar más a lo largo del tiempo.

La idea de que el capital humano se puede depreciar implica la importancia de la continuidad en el trabajo. Las mujeres tienen más interrupciones que los hombres, por eso ellas tienden a tener una curva de ingresos más baja y con pendiente más plana que los hombres. Esto es debido tanto a que no acumulan tanto capital humano durante la experiencia laboral así como porque su acervo de capital humano existente se va depreciando. De hecho, en contraste con otras formas de capital, la tasa de depreciación de capital humano puede incrementar si no se utiliza. Mientras que las mujeres pueden desarrollar diferentes formas de capital humano al desempeñar trabajos no remunerados fuera del mercado, su capital humano relacionado con el trabajo remunerado puede estarse depreciando.

Consistentemente con los postulados neoclásicos de la teoría del capital humano se supone que tanto el nivel de educación como la capacitación y la experiencia laboral hacen variar las productividades de las personas, por tanto eleva la productividad marginal y en consecuencia el salario. Los elementos planteados por el capital humano modifican el punto de equilibrio del mercado de trabajo haciendo que la demanda no iguale a la oferta.

La existencia de divergencias en el pago al trabajo se puede explicar por la existencia de diferencias en la productividad entre los distintos trabajadores y trabajadoras. Estas diferencias se atribuyen a desigualdades en la inversión en capital humano de los agentes. Las diferencias pueden ser tanto en cantidad como en tipo de capital. El argumento básico por el que las mujeres tienen salarios más bajos es que ellas esperan dedicar una gran parte de su vida adulta al cuidado de los hijos y al trabajo doméstico. Por estas razones invierten poco en capital humano. Cuando las mujeres entran al mercado de trabajo tienen menos permanencia en el empleo, hacen inversiones menores en capital humano y se auto seleccionan en ciertas ocupaciones de baja calificación donde las mujeres son mayoría. Comparadas con las ocupaciones donde los hombres son mayoría, las labores femeninas tienen un mayor salario inicial, un menor crecimiento salarial a lo largo del tiempo, pero no imponen una pena monetaria (menor salario) por entradas y salidas del empleo. Además, demandan menos tiempo de dedicación.

Esta teoría explica que tanto hombres como mujeres llegan al mercado de trabajo con distintos gustos y calificaciones. Las diferencias de género en gusto pueden significar, según la teoría del capital humano, que un grupo tiene más tolerancia por trabajos más pesados, insalubres y riesgosos u horarios de trabajo rígido o tareas bajo presión o repetitivas, a cambio de mayores salarios.

Según los teóricos del capital humano el factor principal para invertir en educación está determinado por los roles familiares, las mujeres se anticipan una vida de trabajo más corta y discontinua que los hombres. Tales mujeres alcanzan el punto en que más inversión no es rentable. Entonces, la teoría nos muestra que los roles tradicionales de género en la familia pueden explicar por qué las mujeres tradicionalmente tienen menos probabilidad de ir a la universidad y el por qué escogen ciertas áreas del conocimiento.

De esta manera el capital humano sugiere que la discontinuidad de la participación esperada en la fuerza de trabajo puede ayudar a explicar diferencias de género en los campos de especialización.

En resumen, la teoría del capital humano señala que hombres y mujeres tienen diferentes salarios por que tienen diferente capital humano y por tanto distinta productividad. Lo cual puede ser cierto cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo, las mujeres entran después que los hombres al mercado laboral y por tanto tienen menos experiencia en principio, sin embargo esta tendencia se está revirtiendo, por lo que una crítica a la teoría es que es ahistórica.

1.3 DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO.

Para abordar el tema de discriminación es necesario definir en primera instancia lo que se entiende por género. Sexo y género son términos distintos. Cuando se habla de sexo se indica si el individuo es hombre o mujer como diferencia biológica, y género se refiere a lo femenino o lo masculino como diferencia social. Rendón (2003) afirma que género consiste en construcciones sociales creadas a partir de las diferencias de sexo, que distinguen culturalmente a las mujeres de los hombres y les atribuye características (habilidades y actitudes) distintas. Estas construcciones sociales orientan, impulsan o inhiben (e incluso llegan a prohibir) determinadas conductas en el conjunto o en ciertos sectores de los hombres o de las mujeres. Así, el género es una forma más de diferenciación social entre seres humanos.

Discriminación es el trato desigual a individuos con cualidades o méritos iguales. Existe discriminación cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a personas iguales que sólo se diferencian por su raza, grupo étnico, sexo, edad u otras características personales (Barros, ed., 1995). Entonces, entendemos por discriminación el hecho de que individuos con las mismas dotaciones de capital humano son remunerados de manera distinta en base a características no relacionadas con su productividad, como el sexo o la raza.

La discriminación salarial ocurre cuando un trabajador con la misma productividad recibe un salario menor (supuesto teórico de que la $PM_{gFL} = w$) por tener alguna condición (de género o raza) que no tiene que ver con sus atributos productivos. La

discriminación representa una desviación de una situación ideal de igualdad de oportunidades. Los incentivos para trabajar de las personas y participar en las actividades productivas dependen de las oportunidades que tenga en el mercado laboral.

Becker (1971) afirma que la discriminación persiste si hay poca competencia y en la medida en que el aumento de la competencia impida que las empresas paguen sueldos discriminatorios se logra una reducción en la brecha salarial de los sexos. El autor trató a la discriminación como un factor exógeno dado por la “preferencia por discriminar” de los empleadores. Es la forma en que las personas tratan de evadir el contacto o interacción con ciertos grupos. Este análisis se refiere a la influencia de las preferencias del patrón, el cual preferirá maximizar la utilidad que incorpora las características personales de los empleados. Si el patrón prefiere contratar empleados de un grupo A en lugar del B y está dispuesto a sacrificar sus ganancias al hacerlo, se dice que tiene preferencia por la discriminación. Por tanto, el grupo de trabajadores B deberán ajustarse, si es contratado, con salarios bajos (Palgrave, 1987).

Cuando dos trabajadores igualmente productivos reciben distintos salarios tendrán distintos incentivos a trabajar. La teoría nos dice que mientras la oferta de trabajo no sea inelástica, los grupos discriminados reducirán su oferta de trabajo por abajo del óptimo. Entonces habrá existencia de capacidad ociosa de los recursos humanos. (Barros, ed., 1995).

Becker (1971) insiste en que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican por una acción voluntaria de las personas que emplean, quienes tienen “gusto” por la discriminación. Esto ocurre porque a los empleadores que discriminan les “cuesta” emplear a las mujeres. Si lo hacen, la contratación será a niveles salariales menores que los percibidos por los hombres. El problema de este planteamiento es que no es posible afirmar que en un mercado relativamente competitivo, la discriminación pueda persistir. Basta con que exista una sola empresa que no discrimine para que las trabajadoras discriminadas busquen empleo en ellas. Esto conduciría a una pérdida para las empresas que hacen distinciones por sexo, ya que las empresas no discriminadoras podrán disminuir sus costos

laborales contratando a las mujeres y llevando paulatinamente a la quiebra a sus competidores (Rendón, 2003).

Ante las limitaciones del modelo de Becker se desarrollo la teoría de la discriminación estadística. La cual nace de la idea de que quien emplea tiene información incompleta de quienes solicitan empleo. Debido a que no es posible observar todas las características que inciden en la productividad de las personas, para contratarla se debe recurrir a otros mecanismos distintos a la aplicación de pruebas. Entre estos mecanismo destaca el sexo de quien aspira al empleo. La discriminación se origina entonces en un intento por obtener las máximas ganancias posibles en el largo plazo.

La explicación sistemática de la discriminación estadística genera efectos que hacen que las predicciones de las unidades empleadoras se autocumplan. Las mujeres no serán contratadas en ciertas actividades, ya que quienes emplean no las consideran aptas, y, por tanto, se verán obligadas a refugiarse en actividades de baja remuneración, donde la productividad es escasa y las posibilidades de adquirir el capital humano son pocas.

En suma, la discriminación estadística ocurre cuando el empleador no puede conocer (por falta de información) las habilidades de las personas y se ve en la necesidad de hacer una selección dependiendo de las características medias de un grupo o sexo para un cierto empleo en que la habilidad esperada es fundamental.

Existen algunos problemas inherentes a esta teoría. En primer lugar, no explica porque puede persistir la discriminación a lo largo del tiempo. Esto solo es posible si el mercado no es de competencia perfecta. En segundo lugar, la practica de evaluaciones a los solicitantes es común hoy en día. Tales evaluaciones buscan determinar el rendimiento probable de los candidatos a un puesto de trabajo. Por lo tanto, el elemento de incertidumbre que da origen a la discriminación estadística solo existe en un ámbito muy acotado.

En el mercado laboral existen tendencias de concentración por sexo en las ocupaciones, a tal hecho se le conoce como segregación ocupacional por género (Guzmán, 2001). Esta segregación representa la existencia tanto de actividades económicas y ocupaciones donde se tiende a la concentración predominantemente de hombres, como las actividades económicas y ocupaciones donde la tendencia es la concentración mayoritaria de las mujeres.

Jacobsen (1998), afirma, bajo un estudio de distintas ocupaciones de hombres y mujeres, que los trabajos con un alto porcentaje de mujeres, generalmente pagan menos que los trabajos con un porcentaje más bajo. Los resultados del autor indican que los hombres ganan más que las mujeres en todas las ocupaciones, pero la brecha es más cerrada en aquellas dominadas por mujeres. Además, sus resultados revelan que las ocupaciones dominadas por hombres son las más prestigiadas (medicina o leyes) mientras que las dominadas por mujeres incluyen las profesiones tradicionalmente orientadas a los servicios, como enfermería y la enseñanza primaria.

La segregación por género no es necesariamente algo malo. Si las personas son libres de escoger trabajos según sus gustos y sus habilidades, incluyendo su deseo por compensaciones monetarias, entonces una diversidad de patrones pueden resultar, desde la completa segregación hasta la completa integración. Sin embargo, si la segregación es el resultado de un proceso en el que las personas no son libres de escoger una posición laboral porque algunos empleos están cerrados a personas de un determinado grupo, entonces, esto es preocupante, particularmente si este proceso genera salarios bajos para un grupo y salarios altos para otro (Jacobsen, 1998).

Bajo el enfoque de la segregación, los menores salarios de las mujeres, aun considerando su igual capacitación con los hombres, pueden ser explicados con el modelo de exclusión, el cual indica que las mujeres son sistemáticamente excluidas de los trabajos mejor pagados y contratadas únicamente para llenar puestos mal pagados. Este modelo asume que las tasas salariales están en última instancia determinadas por las fuerzas del mercado, pero que la oferta de trabajo femenina es artificialmente reducida en los trabajos

más codiciados. Esta práctica conduce a un incremento de la oferta de trabajo femenina hacia los trabajos menos solicitados y deprime los salarios en los trabajos menos solicitados por debajo de la situación en la que no ocurriera un efecto de concurrencia (Jacobsen, 1998).

Una posición alternativa a la teoría neoclásica y por tanto a la del capital humano es la teoría del mercado dual o segmentado del trabajo. Dentro del modelo institucional de discriminación se considera que la diferencia salarial entre hombres y mujeres esta estrechamente relacionada con la segregación ocupacional. La teoría institucional enfatiza que el mercado laboral no puede ser tan flexible como el modelo competitivo simple asume, debido a que existen rigideces con los convenios institucionales encontrados en muchas empresas y por las barreras competitivas introducidas por el poder del monopolio o por sindicatos en el mercado laboral (Blau, ed., 2002).

La teoría institucional plantea la idea de dos tipos de trabajos, los primarios y los secundarios. Los trabajos primarios son los puestos de trabajo con salarios relativamente elevados debido a que el empleado posee conocimientos específicos, existen buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso, normas laborales establecidas y estabilidad en el empleo.

En los trabajos secundarios, las habilidades específicas no son muy importantes. En estos se ofrecen puestos de trabajo mal pagados, menos oportunidades de ascenso, una considerable inestabilidad de empleo y elevada rotación de los trabajadores. Blau, Ferber y Winkler (2002) afirman que aplicando el modelo del mercado dual la discriminación por género se espera que los hombres probablemente se encuentren en trabajos primarios y las mujeres en los trabajos secundarios.

Los trabajos primarios son probablemente mayormente localizados en industrias monopolísticas sindicalizadas donde pagan generalmente un salario superior y ofrecen tradicionalmente empleo más estable, y los trabajos secundarios son encontrados en industrias de baja competitividad donde la producción es obrera. Ésta es una razón

adicional de por que se espera que las mujeres se concentren en el sector competitivo. El modelo institucional plantea la idea de que los altos salarios se deben a la presencia de sindicatos en las empresas.

Entonces, teóricamente, la desigualdad de ingresos puede explicarse por:

a) La disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente del comportamiento de la oferta de trabajo.

b) La heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo (teoría del capital humano). Según los teóricos del capital humano la inversión en educación, capacitación y experiencia aumenta la productividad del trabajador y en consecuencia su salario. Cada trabajador tiene diferencias en su productividad lo cual se debe a las desigualdades en la inversión en capital humano. Así, la razón por la que las mujeres tienen menores salarios es por que ellas invierten menos en capital humano orientado al mercado laboral.

c) La disparidad de las remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales (discriminación). Cuando los individuos tienen iguales dotaciones de capital humano y su salario tienen distinta proporción, esto se atribuye a características no relacionadas con su productividad sino al género.

CAPITULO 2

ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL EMPLEO POR GÉNERO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

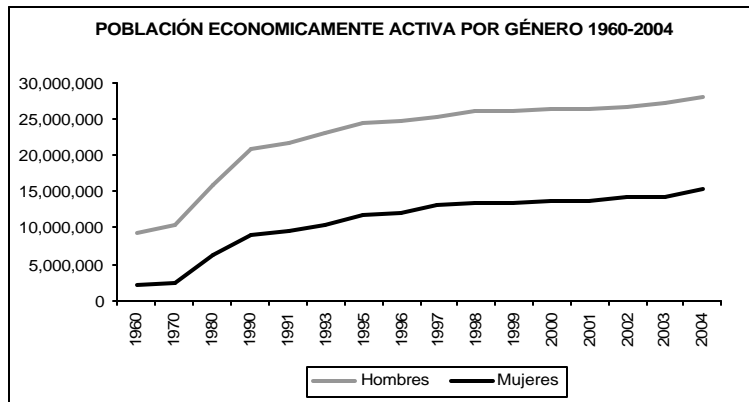
La participación del empleo femenino ha ido creciendo en los últimos treinta años. Las mujeres se han incorporado al mercado laboral a un ritmo mayor que los hombres en los últimos cinco años, con una tasa media anual de crecimiento de 2.1%, frente al 0.9% de los varones, pero esa incorporación se ha dado en condiciones más desventajosas (Secretaría de Economía, 2000) y su distribución es heterogénea por sector económico. De acuerdo con las estadísticas (INEGI, 1990 y 2000) la tasa específica de participación económica femenina se incrementó en 10.3 puntos porcentuales al pasar de 5.6 millones de mujeres en 1990 a 10.7 millones en el 2000, representando 29.9 por ciento del total. También, se ha observado una evidente tendencia a que las mujeres permanezcan más años en la fuerza de trabajo y a que acorten sus períodos de ausencia laboral para el cuidado de los hijos y las labores del hogar. Sin embargo, el acceso de las mujeres al trabajo todavía es mucho menor que el de los hombres.

Este capítulo tiene como objetivo dar un panorama general del empleo femenino mexicano para dar un contexto a nuestro tema. Los temas a analizar son la evolución y características del empleo femenino y su distribución por sectores. En particular se analizarán las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria alimentaria.

2.1 EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO EN MEXICO

Según datos de la Secretaría de Economía (SE) el nivel de Población Económicamente Activa (PEA) femenina es la mitad (36.4%) que el de la masculina (76.8%). La evolución de la PEA femenina y masculina se observa en la gráfica 2.1.

Grafica 2.1



Fuente: INEGI

Nota: De 1960 a 1990 son datos por décadas y de 1991 a 2004 son anuales.

La PEA total entre 1970 y 1980 presenta un aumento al pasar de 15% a 70%. Al analizar por género observamos que la PEA femenina incrementa más que la masculina, la tasa de crecimiento de la población económicamente activa femenina aumenta de 22% a 149% y la masculina de 13.6% a 51.8%. Entre los 80's y 90's el crecimiento no fue tan drástico, se observa en 1990 la tasa de crecimiento de las mujeres es de 46%, mientras que los hombres es de 32%. En los años posteriores a 1990 el crecimiento de la PEA es mas lento para ambos géneros. Entre 1991 y 1995 la tasa de crecimiento de la PEA femenina (10%) ha sido mayor que la masculina (5%). Entre 1996 y 2001 las tasas de crecimiento disminuyen en ambos géneros: en 1996 la tasa de crecimiento femenina es 1.4% y en 2001 disminuye a -0.6%, en el caso de los hombres, en 1996 la tasa de crecimiento es de 1.9% y en 2001 disminuye a 0%. En el periodo 2002-2004 el crecimiento de la PEA fue poco para ambos, aunque la tasa de crecimiento femenina en 2004 alcanzo el 8.1% y la masculina tan solo de 2.7%.

Aún cuando la PEA de los hombres es mayor en todos los años analizados, es evidente que las mujeres poco a poco se han ido incorporando al mercado laboral, incluso en años mas recientes las tasas de crecimiento de la PEA femenina han sido mayores que la masculina. Sin embargo, estos alentadores resultados siguen limitados por la existencia de segregación, la cual implica la distribución desigual de mujeres y hombres entre industrias y ocupaciones.

Cuadro 2.1

POBLACIÓN OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y GÉNERO 1991-2002

Rama	1991		1993		1995		1997		1999		2000		2001		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agropecuaria	7,185,919	1,003,840	7,721,264	1,121,510	7,172,037	1,206,307	7,437,614	1,582,663	7,009,165	1,199,544	6,099,323	961,383	6,232,180	833,330	6,295,815	910,850
Extrac. Petróleo y gas nat.	70,323	16,808	23,966	2,734	24,665	529	25,112	7,865	54,997	5,672	75,721	14,010	58,866	9,347	70,615	19,029
Expl. De minas y canteras	117,900	12,661	140,987	3,236	103,909	17,850	74,014	1,446	67,549	5,159	61,867	3,991	56,427	3,459	50,448	1,862
Productos Alimenticios, bebidas y tabaco	680,694	456,473	763,734	416,920	797,613	308,775	923,206	609,788	883,395	612,733	907,888	653,145	953,330	710,003	945,080	735,778
Ind. Textil	113,995	55,972	146,545	101,738	180,715	81,599	161,790	144,732	239,437	192,649	243,809	187,780	250,196	211,376	214,620	190,101
Fabricación de prendas de vestir	149,178	477,349	201,092	552,436	217,027	418,222	266,644	571,907	294,054	720,190	359,210	746,273	302,146	731,247	249,794	662,239
Ind. De cuero y calzado	182,780	60,128	197,212	57,426	133,488	63,795	223,757	176,699	243,079	103,615	228,292	121,874	203,883	107,218	188,060	90,272
Ind. De madera y papel	519,522	100,275	539,501	117,335	617,004	151,667	629,859	130,431	812,626	236,354	753,769	216,699	710,889	205,350	727,652	230,428
Ind. Química y hule	538,942	215,835	554,576	161,071	592,849	178,486	644,152	166,090	746,175	299,732	659,547	282,864	668,405	250,039	632,733	280,426
Refinación de petróleo	46,680	7,234	43,984	6,129	83,619	17,826	73,049	15,333	52,585	9,378	52,650	15,200	83,174	15,304	66,682	11,118
Ind. Metálicas básicas	67,733	8,231	63,552	8,711	90,474	6,644	80,265	2,838	100,566	13,932	96,905	7,891	82,572	9,899	78,270	7,392
Otras Ind. De transformación	832,106	292,816	861,718	283,998	908,431	320,120	1,011,165	433,202	1,303,564	480,691	1,413,457	599,448	1,370,055	599,004	1,287,000	535,165
Construcción	1,822,078	49,499	1,815,829	63,402	1,768,775	50,154	1,704,083	54,424	2,116,390	41,649	2,461,665	65,973	2,355,828	66,498	2,463,139	70,007
Electricidad	129,515	21,657	86,776	12,347	67,411	12,204	161,248	26,260	168,690	24,456	157,204	31,265	166,989	30,631	167,439	30,789
Comercio	2,654,137	2,189,199	3,053,285	2,563,902	3,182,162	3,069,835	3,344,939	3,099,622	3,501,994	3,080,378	3,622,491	3,219,684	3,786,537	3,342,332	3,892,039	3,559,406
Hoteles	382,871	384,920	449,356	420,315	542,439	525,075	566,799	538,165	653,041	631,796	645,918	675,622	699,149	725,427	697,548	772,060
Preparación y venta de alimentos en la vía publica	226,424	312,078	143,741	262,094	183,433	296,337	176,659	301,331	174,195	348,445	196,749	326,091	204,738	379,863	226,009	389,372
Transportes y servicios conexos	968,473	69,766	1,120,524	81,787	1,251,143	85,413	1,315,994	74,889	1,437,293	107,087	1,444,241	101,539	1,473,330	127,071	1,536,125	116,772
Comunicaciones	72,844	30,361	122,779	37,260	85,288	39,573	85,962	42,641	110,859	83,238	126,926	57,847	130,386	71,011	116,126	62,357
Serv. Financieros	602,139	343,100	656,874	423,177	695,859	408,064	954,856	558,000	911,529	547,864	977,684	583,255	1,010,386	553,547	1,024,040	578,929
Serv. Médicos, educación	1,141,627	1,388,913	1,171,208	1,402,304	1,168,975	1,609,894	1,476,865	1,754,460	1,424,445	1,762,818	1,455,278	1,914,313	1,499,372	1,961,550	1,533,673	2,056,643
Serv. De reparación	1,024,555	36,911	1,279,723	54,824	1,507,223	73,250	1,671,175	70,804	1,702,253	67,292	1,617,409	64,881	1,731,490	84,039	1,816,936	80,334
Serv. Domésticos	97,138	879,682	105,582	962,175	100,409	1,035,277	159,276	1,394,004	179,024	1,528,380	206,177	1,564,744	206,695	1,478,688	213,031	1,549,413
Serv. Diversos	576,280	436,224	417,125	528,851	507,894	479,800	422,024	285,176	542,892	342,437	513,411	291,337	483,185	309,289	551,553	361,777
Admón. Publica y defensa	901,244	393,640	862,587	420,068	905,259	377,196	1,097,731	488,924	1,186,677	541,601	1,171,778	567,590	1,155,410	548,430	1,216,267	586,394
No especificado	17,036	5,590	13,417	3,063	28,377	5,137	107,248	32,578	133,180	32,351	123,273	36,514	117,156	28,779	122,464	29,923
Total	21,122,133	9,249,162	22,556,937	10,068,813	22,916,478	10,839,029	24,795,486	12,564,272	26,049,654	13,019,441	25,672,642	13,311,213	25,992,774	13,392,731	26,383,158	13,918,836

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo

El cuadro 2.1 presenta datos sobre la distribución de la población ocupada por sexo en las ramas de actividad económica en el periodo de 1991 a 2002.

Se observa que la distribución de la población ocupada se encuentra principalmente en las ramas: agropecuaria, comercio, servicios médicos y educación, administración pública y defensa, productos alimenticios, bebidas y tabaco, y servicios diversos.

En la rama agropecuaria, la distribución de los hombres es mayor que la de las mujeres en todos los años de estudio, sin embargo los datos demuestran que la ocupación de ambos va disminuyendo: en 1991 los hombres representan 34% en cambio en 2002 disminuye a 24%; en el caso de las mujeres al inicio del periodo constituyen el 11% y en 2002 tan solo de 7%.

En el sector secundario –que comprende las industrias extractivas y de transformación– se observa una mayor presencia masculina casi en todas las ramas excepto en la industria de los alimentos y la fabricación de prendas de vestir, en donde predomina la población ocupada femenina.

En la industria de los alimentos, bebidas y tabaco se observa que en la mayoría de los años en estudio la distribución de las mujeres es superior a la de los hombres. La distribución de las mujeres en esta industria ha tenido un constante aumento desde 1997 donde representa el 4.9% y en 2002 se incrementa a 5.3%. En 1995 la distribución porcentual de los hombres (3.5%) fue ligeramente superior al de las mujeres (2.8%). En cuanto a la participación de ambos géneros encontramos que ellos dominan la industria en 60% contra 40% de ellas en 1991. Esta participación cambia en 2002, en el caso de los hombres disminuye a 56% en tanto que en las mujeres aumenta a 44%. Entonces, encontramos que la población ocupada femenina se distribuye y participa cada vez más en la industria de los alimentos, bebidas y tabaco.

En la industria de fabricación de prendas de vestir la distribución de las mujeres es superior a la de los hombres en todos los años. La distribución de los hombres en 1991 representa el 0.7%, en 1997 se incrementa a 1%, en el 2000 su distribución

aumenta a 1.7% y en 2002 decrece a 0.9%. En contraste las mujeres en 1991 representan el 5.2%, entre 1995 y 1997 su distribución disminuye ligeramente a 4%, en 2000 se incrementa a 5.6% y en 2002 decrece a 4.8%. Sin embargo, aun con estas oscilaciones en la distribución de ambos géneros, ellas se distribuyen en esta industria con mayor frecuencia que los hombres. En cuanto a la participación femenina en la industria de fabricación de prendas de vestir se observa que en 1991 representa el 76% y la masculina el 24%. En 2002 la participación femenina disminuye a 73% y aumenta para los hombres a 27%.

La distribución en las demás industrias propias del sector secundario la población ocupada femenina representa menos de 4% en todos los años estudiados.

En el sector terciario, en contraste con el secundario, las mujeres se encuentran distribuidas en más ramas de actividad, tales son: comercio, servicios médicos, de educación y servicios domésticos.

En el comercio se observa una creciente distribución de la población ocupada. Es importante señalar que la distribución femenina es mayor a la masculina en todos los años analizados. En 1991 la distribución femenina representa el 23.7% y su tendencia aumenta hasta alcanzar en 1995 el 28.3% y después disminuye a 24.7%, en los siguientes años esta distribución aumenta poco a poco y en 2002 representa el 25.6%. La distribución masculina en el comercio es distinta a la femenina. En 1991 los hombres representan 12.6% y 2002 se incrementan a 14.8%. Así en el comercio es una rama donde se distribuyen principalmente las mujeres, la cual aumenta cada vez más.

En la rama de los servicios médicos y de educación se observa una mayor participación femenina. En esta rama la distribución de ocupación femenina en 1991 es de 15% y esta tiende a disminuir poco a lo largo de los años, y en 2002 representa el 4.8%. En el caso de los hombres ocurre lo contrario, en 1991 su distribución es de 5.4% y para 2002 aumenta ligeramente a 5.8%. Aun con la creciente de la distribución de los hombres, la mujer sigue predominando en esta industria.

En la rama de los servicios domésticos encontramos una mínima distribución masculina, aun cuando su porcentaje de distribución va en aumento (en 1991 equivale a 0.5% y en 2002 a 0.8%) esta rama es femenina. La distribución femenina en 1991 representa el 9.5% y en 2002 esta se incrementa a 11.1%, es decir hay un pequeño aumento de 1.6%. En cuanto a la participación por sexo se observa que un largo periodo (de 1991 a 2000) la participación de la mujer es de 90% y la masculina el 10% restante. En 2002 la participación masculina aumenta ligeramente a 12% y la de la mujer disminuye a 88%.

En conclusión, en el comercio y los servicios la presencia de la mujer es significativamente superior a la del hombre. Desde el proceso de terciarización de la economía mexicana el aumento constante de la importancia relativa de los servicios en el empleo total se ha traducido en una mayor demanda de fuerza de trabajo femenina debido a que dichas ocupaciones son consideradas aptas para ser cubiertas por mujeres.

Es un hecho que existe una fuerte segregación de las mujeres en las actividades del sector terciario, sin embargo, a pesar de esta segregación, un número importante de mujeres se ubica en industrias extractivas y transformación (principalmente en las industrias alimentaria y textil), y en menor medida en el sector agropecuario.

En cuanto a la posición en el trabajo se encuentra una distribución asimétrica. Los hombres (5.4%) casi triplican a las mujeres (1.9%) en la categoría de empleadores. Entre la población que recibe más de cinco salarios mínimos, las mujeres son menos que los hombres. Las mujeres que pertenecen a la categoría de empleadoras tienen mayor presencia en las ramas de comercio (43.5%), servicios (41.1%), servicios de restaurante y hotelería (13.2%) e industria manufacturera (11.1%), de acuerdo con el censo de 2000 (Secretaría de Economía).

2.2 CONDICIONES DE TRABAJO DE LA PEA FEMENINA

Algunos aspectos que influyen en el aumento de la participación laboral de la mujer son: la educación, capacitación, el estado civil, acuerdos matrimoniales, reducción de tasas de fecundidad y patrones socioculturales.

Un estudio realizado por la Secretaría de Economía (2000) analiza la relación existente entre **escolaridad** y participación económica, muestra que en la población femenina el nivel más alto de participación corresponde a las que tienen mayor grado de escolaridad. Este parece ser un rasgo particular de las mujeres, pues la actividad económica de los hombres es alta, independientemente del nivel de instrucción alcanzado. 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 quienes registran las tasa de participación en la fuerza de trabajo más elevadas, se casan más tarde y tienen menos hijos. Hay evidencias de que conforme aumenta el nivel de escolaridad de las poblaciones tiende a disminuir la diferencia entre sexos en cuanto a su participación en la actividad económica (Rendón, 2003).

La **capacitación** en el trabajo también constituye parte del aprendizaje, el cual puede consistir en un programa formal de aprendizaje o en una menos formal situación en que la empresa o el empleador ofrece capacitación. En cuanto a diferencias por género en la capacitación laboral diversos estudios han encontrado que los hombres reciben más capacitación que las mujeres. La Secretaría de Economía (2000) estima que al menos dos tercios del diferencial salarial relativo entre hombres y mujeres dentro de una misma ocupación se explica por la capacitación laboral. Además, encuentra que la adquisición de capacitación laboral para mujeres jóvenes guarda una relación positiva con sus expectativas futuras de participación en la fuerza de trabajo. Sin embargo, la comparación del apego de la fuerza laboral actual de las mujeres maduras con las preferencias de las mujeres jóvenes en cuanto a su participación en la fuerza laboral futura, indica que muchas mujeres jóvenes subestiman el grado de apego futuro a la fuerza laboral y por lo tanto no invierten suficiente en la capacitación laboral.

El **estado civil** de las mujeres es otro factor que influye en su participación económica. La condición de casada o unida hace disminuir la tasa de participación económica en las mujeres debido a las labores del hogar y al cuidado de los hijos. Aquéllas que están separadas, divorciadas o viudas tienen tasas más altas de participación que las solteras. Un estudio realizado por la Secretaría de Economía indica

que en el período de 1995 a 1999, la mujer soltera se incorpora el 39.6%, mientras que la casada o unida 31.3% y la separada, divorciada o viuda 44%.

Los **acuerdos matrimoniales** también han cambiado en las últimas décadas. El modelo típico familiar compuesto por el padre, la madre y los hijos, ya no es una regla en esta sociedad, lo que hace que el papel tradicional de la mujer se otro en la actualidad. Hoy en día es muy frecuente encontrar hogares compuestos únicamente por la madre y sus hijos, situación en que la mujer se ve obligada a trabajar para brindar el sostén económico de la familia.

Otro factor que ha contribuido al aumento de la fuerza laboral femenina es la reducción de las tasas de **fecundidad**. Según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2001) la fecundidad en México ha disminuido significativamente, al pasar de 6.8 hijos en promedio por pareja en 1970 a 2.4 en el año 2000. Estos datos varían de manera importante cuando se especifica el nivel educativo de las mujeres, el estrato socioeconómico y las regiones del país. Por ejemplo, en 1996, la tasa de fecundidad de las mujeres sin instrucción era más del doble de las que contaban con al menos un año aprobado de educación secundaria (4.7 hijos frente a 2.2), igualmente las mujeres que vivían en localidades rurales tenían en promedio 1.2 hijos más (es decir, 3.5) que las que vivían en localidades urbanas (2.3 hijos).

El trabajo está relacionado directamente con los **patrones socioculturales** que determinan las actividades de hombres y mujeres. La división sexual del trabajo es la asignación de distintas actividades económicas guiada por una serie de creencias y valores culturales elaborados alrededor de la construcción de género. El hecho de que hombres y mujeres se encuentren concentrados en ciertas actividades económicas explica que algunos sectores estén más feminizados. En estudios realizados por la Secretaría de Economía muestran que las actividades que cuentan con un alto índice de participación femenina son, en orden jerárquico, trabajadores domésticos, maestros y afines, oficinistas, vendedores y dependientes.

Con respecto a la diferencia en salarios de hombres y mujeres debe destacarse que es más frecuente que entre la PEA ocupada las mujeres no reciban ingresos que los hombres. Así, un estudio elaborado por la Secretaría de Economía muestra que del total

de la fuerza ocupada que no recibe ingresos, la mujer representa el 13.4%, contra 9.1% de los hombres en el 2000. Por otra parte, entre la población que recibe más de cinco salarios mínimos, las mujeres (7.5%) son proporcionalmente menos que los hombres (11.7%). Las mujeres reciben en promedio salarios inferiores en la mayor parte de las ocupaciones, sobre todo entre los profesionistas, supervisores y capataces industriales, funcionarios públicos y gerentes del sector privado (SE, censo 2000).

Respecto a la jornada laboral, Rendón (2003) identifica que la mayoría de los varones adultos desempeñan ocupaciones de tiempo completo mientras que muchas mujeres participan en el trabajo remunerado a tiempo parcial debido a que en todas partes, las tareas del hogar y el cuidado de los hijos siguen siendo “deberes femeninos”. Tanto en países más industrializados como en los menos avanzados de la OCDE, las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres, si bien el peso relativo de los puestos a tiempo parcial en el empleo femenino varía entre regiones y países. En México más que el trabajo a tiempo parcial se observa que las mujeres se incorporan al mercado informal a fin de reconciliar su trabajo doméstico con el extradoméstico.

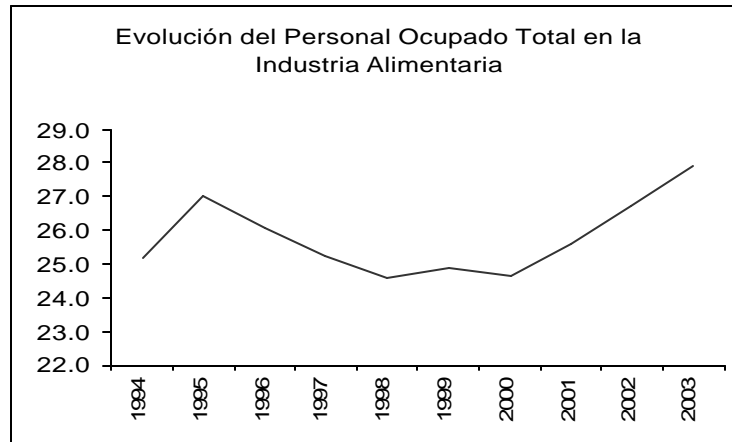
La mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha contribuido a cerrar la brecha entre sus remuneraciones y las de los hombres. En un contexto general de descenso de los niveles de retribución de la clase trabajadora, las mujeres siguen obteniendo ingresos más bajos en casi todas las ramas de actividad.

2.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL EMPLEO POR GÉNERO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

En la actividad económica manufacturera en México destaca la de alimentos por su importancia estratégica, pues se encarga de suministrar éstos a una población creciente, permite conservarlos desde que se obtienen hasta que se consumen, mantiene excedentes, agrega valor al producto y satisface nuevas necesidades de consumo. En la actividad económica del país, la industria alimentaria aporta el 4.8% al PIB.

La alimentaria es una industria con alta participación en el empleo, del total del empleo en la industria manufacturera participa con el 25.8%. De las subramas de la industria manufacturera, la alimentaria es la segunda en captar mano de obra.

Grafica 2.2

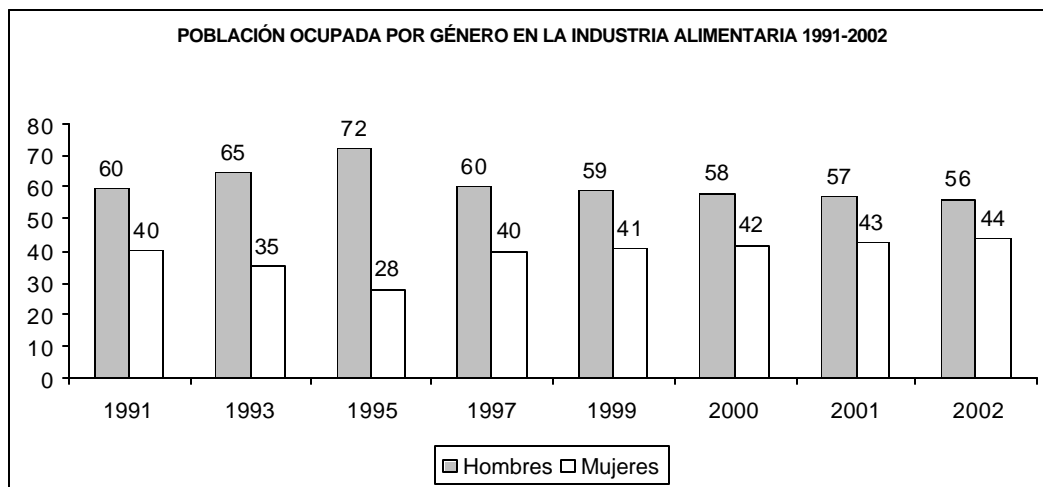


Fuente: Elaboración propia con resultados de la Encuesta Industrial Anual

La grafica 2.2 muestra como el personal ocupado total en la industria alimentaria ha ido en constante aumento, sobre todo a partir del 2000 donde la población ocupada en esta industria es el 24.6%.

Para los fines de este estudio es importante resaltar la participación de la mujer en la industria alimentaria, por lo que su evolución puede verse en la gráfica 2.3

Grafica 2.3



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo

El empleo femenino en la industria alimentaria ha presentado un ligero aumento en el periodo de 1991 a 2002. Aun cuando la participación del hombre es mayor que el de la mujer en este periodo, la población ocupada masculina decreció a 56% en 2002 siendo que en 1995 participaba con el 72%. En contraste el personal ocupado femenino en 1991 representa el 40% , y en 2002 presenta un ligero aumento a 44%. Entonces, se observa que la participación femenina esta aumentando en años recientes.

En la siguiente sección examinamos las principales características del empleo femenino en la rama para el año 2000 con información de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC). Los aspectos a analizar son los siguientes: distribución por ramas industriales, tipos de contratación y puesto de trabajo, las preferencias explícitas por contratar mujeres u hombres, nivel de educación formal, capacitación y antigüedad en la empresa, remuneraciones medias y la presencia de los sindicatos.

A) Distribución por ramas industriales.

Cuadro 2.2

DISTRIBUCIÓN POR RAMAS INDUSTRIALES

Nombre de la rama	Hombres	Mujeres	Total	Tasa de feminización
3111 Industria de la carne	20263	8152	28415	0.29
3112 Elaboración de productos lácteos	30409	5981	36390	0.16
3113 Elaboración de conservas alimenticias	20875	17688	38563	0.46
3114 Beneficio de molienda de cereales y otros productos	10370	1655	12025	0.14
3115 Elaboración de productos de panadería	46146	10102	56248	0.18
3116 Molienda de nixtamal y fabricación de tortillas	1025	855	1880	0.45
3117 Fabricación de aceites y grasas comestibles	8812	1191	10003	0.12
3118 Industria azucarera	27237	1197	28434	0.04
3119 Fabricación de coca, chocolate y artículos de confitería	10605	10580	21185	0.50
3121 Elaboración de productos alimenticios para el consumo humano	39874	9857	49731	0.20
3122 Elaboración de alimentos preparados para animales	6869	1042	7911	0.13
3130 Industria de las bebidas	108942	8070	117012	0.07
3140 Industria del tabaco	3925	881	4806	0.18
Total	335352	77251	412603	0.19

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC 2000.

En el cuadro 2.2 se observa que en la industria alimentaria la tasa de feminización es 0.19. En las subramas de la industria se observan mayores tasas de feminización en la fabricación de cocoa (0.50), la elaboración de conservas alimenticias (0.46) y en la molienda de nixtamal (0.45). Las cuales incluso se consideran ramas

feminizadas (al tener una tasa de feminización mayor al promedio manufacturero), y como se observa son ramas en que las tareas de las mujeres son consistentes con la división sexual del trabajo.

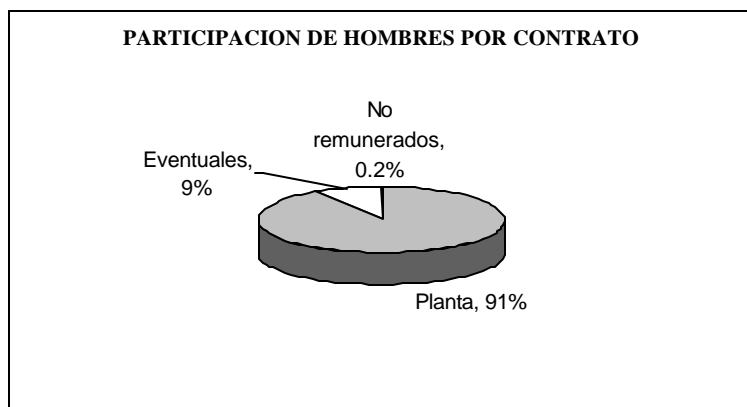
En la industria alimentaria las mujeres se distribuyen principalmente en las siguientes subramas: en la elaboración de conservas alimenticias ellas se distribuyen 23%, en la fabricación de cocoa 14%, en la elaboración de panadería 13% y la rama de elaboración de productos alimenticios también se distribuyen el 13%. En contraste, los hombres se distribuyen principalmente en: la industria de bebidas (32%) y la molienda de cereales (14%) la presencia masculina es superior a la femenina (10% y 13% respectivamente), sin embargo, en la 3121 la distribución femenina esta por encima de la masculina (12%).

B) Trabajadores por tipos de contrato

La estabilidad en el trabajo es un componente importante del bienestar laboral. En promedio los trabajadores de planta son el 88.8% del total de trabajadores frente a 10.9% de eventuales y los no remunerados representan tan solo el 0.3%.

Al analizar por tipo de contrato observamos que 91% de los trabajadores de sexo masculino es de planta, mientras que sólo 79% de las trabajadoras lo son. Es decir, hay una mayor proporción de trabajadores eventuales mujeres (21%) que hombres (9%). En el caso de los no remunerados, las mujeres (0.7%) participan mas que los hombres (0.2%)

Grafica 2.3



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC

Grafica 2.4



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

Las graficas 2.3 y 2.4 hacen evidente la menor participación de las mujeres como trabajador de planta y en mayor medida lo hace como eventual y no remunerada.

Para observar la segregación vertical por género en la industria se utiliza una el grado de feminización en cada puesto. En el cuadro 2.3 se aprecia que la industria alimentaria tiene un grado de feminización por debajo del promedio manufacturero (25% en promedio). En la industria alimentaria, por puesto encontramos que existe un mayor grado de feminización el puesto de obreros generales (0.24) y empleados (0.18). Mientras que se presenta un menor grado de feminización la categoría de obreros especializados (0.10) y directivos (0.14). Entonces, la mujer participa en mayor número como obrero general mientras que el hombre lo hace como obrero especializado, esto se conoce como segregación vertical.

Cuadro 2.3

TOTAL DE TRABAJADORES POR PUESTO Y GRADO DE FEMINIZACIÓN				
Puesto / sexo	Total	Hombres	Mujeres	Grado de feminización
Directivos	6830	5906	924	0.14
Empleados	130042	106001	24041	0.18
obreros especializados	106012	95161	10851	0.10
obreros generales	169792	128341	41451	0.24
Personal ocupado total en la Ind. Alimentaria	412676	335409	77267	0.19
Personal ocupado total en la Ind. Manufacturera	1587991	1194846	393145	0.25

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

C) Preferencias por puesto y género

La encuesta incluye una pregunta por la preferencia específica de género al momento de contratar para cada puesto específicamente. Los resultados revelan que en la industria alimentaría, hay una fuerte tendencia a que los patrones contesten que les es indistinto el género al momento de contratar (92% frente a 4.3% por hombres y 3% por mujeres) aunque hay algunas diferencias interesantes de resaltar.

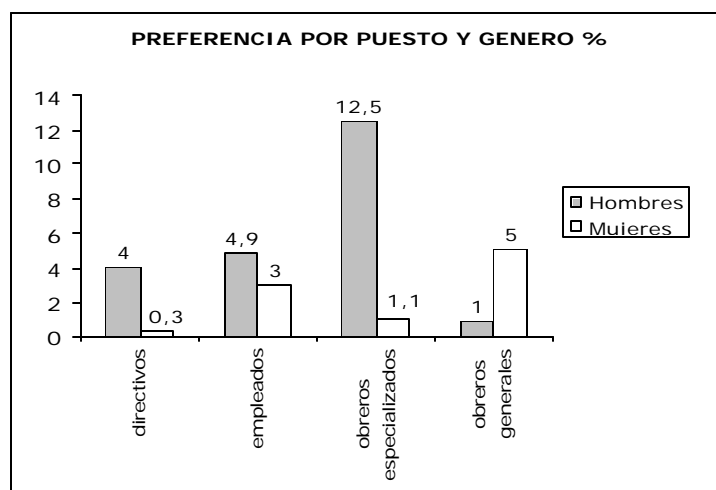
Cuadro 2.4

PREFERENCIA POR PUESTO Y GENERO %			
Puesto / sexo	Hombres	Mujeres	Indistinto
directivos	4	0.3	95.6
empleados	4.9	3	92.1
obreros especializados	12.5	1.1	86.4
obreros generales	1	5	94
Total	4.3	3	92.6

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC

En el caso de directivos, las empresas tienen una preferencia por los hombres en 4%, por las mujeres menos de un 1%, mientras que el 95.6% restante le es indistinto el género. Lo que significa que las empresas de la industria alimentaria prefieren para puestos directivos 4 veces más a hombres que a mujeres.

Grafica 2.5



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

En el caso de los empleados, las empresas prefieren para este puesto 2 veces mas a hombres que a mujeres. En los obreros especializados las empresas expresan su mayor preferencia por los hombres (12.5%) que por mujeres, debido a que la preferencia por ellas representa solo el 1.1% del total. Los puestos de directivo y obrero especializado, son en los que las empresas de la industria alimentaría prefieren en menor numero contratar a mujeres. Una posible explicación al preferir en mayor medida a hombres en estos puestos es que los empresarios suponen que las trabajadoras estarán temporalmente en su puesto.

En los obreros generales, las empresas contestaron tener mayor preferencia por las mujeres (5%) que por hombres (1%), lo cual nos dice que contratan 4 veces más a mujeres. Este tipo de puesto es el único en el que se mostró una preferencia femenina.

D) Nivel de educación formal por tipo de puesto.

El nivel de educación de los trabajadores juega un papel importante en el análisis que se esta realizando debido a que la educación es un elemento relevante al momento de ser contratado para un puesto de trabajo.

En el análisis estadístico se establecen rangos de educación para los distintos tipos de puestos. El criterio utilizado fue considerar una educación mínima para desempeñar cada puesto. En el cuadro 2.5 se consideró que los directivos y los empleados tienen al menos un nivel bachillerato, y los obreros especializados y generales tienen al menos secundaria.

Cuadro 2.5

NIVEL DE EDUCACIÓN POR TIPO DE PUESTO %					
Puesto	Total	Hombres	Mujeres	%H	%M
Directivos	5496	4859	637	90	80
Empleados	43368	35829	7539	34	32
Obreros especializados	67911	60595	7316	64	68
Obreros generales	88993	71043	17950	55	43
Total	205768	172326	33442	52	44

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

De acuerdo a la clasificación especificada, se observa que el 90% de los hombres directivos tiene el grado de educación necesario para desempeñarse en su

puesto, mientras que el 80% de las mujeres directivas cumplen con el requisito. En el caso de los empleados hay menor diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres que cumplen con el grado de escolaridad requerido: los hombres 34% y las mujeres 32%. En los obreros especializados la diferencia se invierte en tanto que hay un número mayor de mujeres (68%) que cuentan con la instrucción necesaria para ocupar el puesto que el hombre (64%). Con respecto a obreros generales 55% de los hombres tienen al menos secundaria, en tanto que sólo 43% de las mujeres.

En suma las diferencias en nivel de educación por establecimiento varían en los distintos puestos.

E) Capacitación laboral por puesto y género

La capacitación es un elemento importante según la teoría del capital humano, es por ello que en este análisis se ha considerado para estudiarlo en torno a la industria alimentaria. Aquí se mide el nivel de capacitación por el número de horas recibidas por año.

Cuadro 2.6

HORAS DE CAPACITACION POR PERSONA ANUALES			
Puesto / sexo	Total	Hombres	Mujeres
directivos	27.1	27.7	23.4
empleados	16.1	17	12
obreros especializados	18.1	18.5	15.2
obreros generales	14.3	15.2	11.4
Total	16	16.9	12.3

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC

Según datos de la encuesta observamos que se imparten más horas de capacitación laboral a los trabajadores hombres que a las mujeres. La menor capacitación recibida por las mujeres puede deberse a que los empresarios suponen que las trabajadoras estarán temporalmente en su puesto. Capacitarlas a ellas representa un mayor costo para el empresario, por tanto, no les conviene.

El personal ocupado total de la industria alimentaria recibió en promedio 16 horas-hombre de capacitación en el año 2000. Las horas-hombre promedio recibidas por los hombres son 16.9, mientras las mujeres recibieron 12.3 horas-hombre. Es decir, en

promedio la diferencia de horas por persona en capacitación es de 4.6 más para los hombres.

En términos de números de horas impartidas, son los directivos los que recibieron más capacitación, seguidos de los empleados y al final los obreros. La diferencia es muy similar en todos los puestos.

F) Antigüedad por género y puesto.

La antigüedad también se ha considerado como un elemento importante para el análisis debido a que entre más tiempo un empleado permanece en su puesto de trabajo aumenta su experiencia y varía el nivel de salario recibido.

El cuadro 2.7 muestra la proporción de empleados trabajadores por puesto con al menos 5 años de antigüedad. Examinaremos que tipo de trabajador permanece más tiempo en su puesto de trabajo.

Cuadro 2.7

NÚMERO DE TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MAYOR A 5 AÑOS %					
Puesto / sexo	Total	Hombres	Mujeres	H%	M%
Directivos	4096	3643	453	67	57
Empleados	49044	42421	6633	40	28
Obreros especializados	50518	46584	3934	49	36
Obreros generales	45314	38562	6752	30	16
Total	148972	131210	17772	39	23

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

Se aprecia que las mujeres tienden a tener menos antigüedad en el puesto de trabajo en comparación con el hombre. Esto puede deberse a que socialmente la mujer esta dedicada al cuidado de los hijos y el hogar, por lo que abandonan sus puestos de trabajo. Cuando la mujer se encuentra como directivo (57%) permanece mas tiempo laborando que cuando lo hace en cualquier otro puesto. El puesto que ocupa mayor antigüedad en segundo plano es como obrero especializado (36%). Se observa la mayor rotación de trabajadores en los rangos de obreros especializados y generales, pero siempre la mujer tiene menor antigüedad: 30% de los obreros generales tienen al menos 5 años de antigüedad, en tanto que sólo 16% de las mujeres.

Aún cuando existe un mayor grado de feminización como obrero general, las mujeres permanecen menos años en este puesto, es decir, en la industria hay una mayor participación de la mujer como obrero general un puesto en el que las trabajadoras permanecen menos tiempo.

G) Remuneraciones medias por puesto y género

Sin duda las remuneraciones son uno de los elementos más importantes a tratar en este estudio. Hemos dicho que la mayor desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres reconocida a nivel mundial es la diferencia en las remuneraciones salariales.

En el análisis de las remuneraciones salariales por género en la industria alimentaría a sido necesario eliminar algunos factores. En este estudio las cifras que se comparan son del personal de tiempo completo, de planta y eventuales por nivel ocupacional. Se excluye al personal a tiempo parcial, por horas, por honorarios o subcontratados.

Cuadro 2.8

REMUNERACIONES MEDIAS		
(miles de pesos)		
Puesto / sexo	Hombres	Mujeres
directivos	44.36	31.86
empleados	9.31	8.31
obreros especializados	5.91	5.37
obreros generales	3.87	3.50
Total		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

El cuadro 2.8 muestra las remuneraciones medias por género. En las remuneraciones medias se observa que en todos los puestos de los hombres tienen mejores salarios que las mujeres, aunque con diferencias. Las remuneraciones medias pagadas a personal directivo masculino son de \$44.36 mil pesos anuales, mientras que para las mujeres es de \$31.86 mil pesos anuales. Es aquí en donde se da la mayor diferencia salarial. En el caso de los empleados, la diferencia salarial es menor, los salarios masculinos son \$9.31 mil pesos anuales y el de las mujeres es de \$8.31 mil pesos anuales.

En el caso de los obreros especializados los hombres tienen un salario medio anual de \$5.91 mil, en contraste el salario de las mujeres es de \$5.37 mil. Los obreros

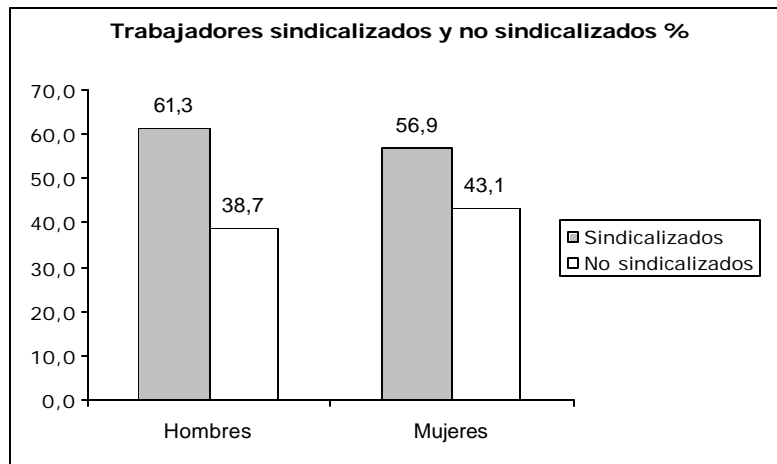
generales femeninos tienen un salario medio de \$3.50 mil anuales y los varones de \$3.87 mil anuales.

H) Trabajadores Sindicalizados

Un sindicato es un grupo de trabajadores organizados, cuyo propósito es aumentar los salarios e influir sobre otras condiciones del empleo para sus miembros. El sindicato busca restringir la competencia y, como resultado de ello, aumenta el precio al que se negocia el trabajo (Parkin, 2001)

El sindicato puede representar un elemento importante en la influencia de los salarios. Es por tanto importante que la mujer tenga un nivel alto de sindicalización, al igual que el hombre. En el total los trabajadores de la industria alimentaria, los sindicalizados representan el 60.5%. Las mujeres presentan un menor porcentaje de sindicalización (56.9%) que el promedio (ver gráfica 2.6).

Grafica 2.6



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESTYC.

Conclusión del capítulo

En suma, el capítulo muestra como la población ocupada femenina en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años y se debe a distintos aspectos económicos y sociales. En los sectores económicos, la mujer tiene una mayor presencia en los servicios y comercio debido a la existencia de una fuerte segregación por parte de

las mujeres hacia las actividades del sector terciario. Estas actividades terciarias se consideran típicas ocupaciones “femeninas”.

En el sector secundario se encontró una mayor presencia masculina, sin embargo la mujer se ubica cada vez mas en la industria de los alimentos y en la fabricación de prendas de vestir.

En la industria de fabricación de prendas de vestir la participación femenina es mayor en 1991 donde representa el 76% y en 2002 la participación femenina disminuyó a 73%.

La industria de los alimentos, presenta una alta participación en el empleo (25.8%) de la rama manufacturera. En los últimos años un número importante de trabajadores –hombres y mujeres– se han incorporado en alguna rama de la industria alimentaría. La distribución de las mujeres en esta industria ha tenido un constante aumento desde 1997 donde representa el 4.9% y en 2002 se incrementa a 5.3%. Dentro de las ramas de la industria alimentaría, se observa como la mujer participa en aquellos empleos donde la actividad es preparar algún tipo de alimento como las conservas, el chocolate y molienda de nixtamal y fabricación de tortilla, lo cual es consistente con el concepto de división sexual del trabajo, las mujeres se ubican en aquellas actividades que tienen que ver con el ser y hacer de mujeres.

La situación de las mujeres dentro de la industria alimentaría presenta ciertas desventajas en relación al hombre. Encontramos que las mujeres son contratadas en mayor medida como trabajadores eventuales que de planta. El puesto con mayor grado de feminización es el de obreros generales, lo que nos indica que a ellas las contratan mas para este puesto que para los demás. La preferencia de los empleadores al contratar mujeres es menor en comparación con los hombres en todos los puestos excepto como obrero general, en donde contratan 4 veces más a mujeres que varones.

Al considerar la educación, encontramos que la mujer presenta un nivel de preparación con pocas diferencias al del hombre e incluso puede ser mejor, como en el caso de los obreros especializados. Así mismo en cuando a las horas de capacitación

encontramos una situación similar pues las diferencias entre ambos no son amplias. Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo las mujeres duran menos en la empresa.

Al analizar las remuneraciones medias por género encontramos que las mujeres en todos los puestos reciben un salario por debajo del masculino. Ciertamente la mayor diferencia esta en los directivos, los hombres reciben \$44.36 mil pesos mientras que las mujeres \$31.86 mil pesos anuales. Estos salarios se presentan aun cuando ambos géneros están sindicalizados en más del 50%.

CAPITULO 3

DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA: UN MODELO ECONOMETRICO

En el capítulo anterior revisamos las características del empleo y condiciones laborales de los trabajadores en la industria alimentaría. Mostramos las diferencias por género en educación, capacitación, antigüedad, preferencia del género al contratar y sindicalización. En general se pudo constatar que por tipo de contrato los trabajadores son principalmente de planta. Los resultados revelan que la preferencia del empleador a contratar mujeres es mínima en todos los puestos excepto como obrero general, esto aun cuando su nivel de educación y capacitación es similar a la del hombre, entonces si el puesto dependiera de estas dos variables ellas podrían alcanzar puestos superiores. Analizando la antigüedad se observa que la mujer permanece menos tiempo en comparación con el hombre, sin embargo es importante mencionar que las trabajadoras permanecen más tiempo en su puesto cuando son directivas, y menos tiempo como obrero general. Se observó que aun cuando más de la mitad de hombres y mujeres están sindicalizados hay diferencias en los salarios entre trabajadores y trabajadoras, y que estas diferencias se magnifican conforme se eleva el nivel del puesto.

El objetivo de este capítulo es demostrar los factores que determinan la existencia de la brecha salarial por género. Mediante un modelo econométrico se analizará el grado en que las diferencias en capital humano, puesto y otras variables relevantes explican los salarios y las diferencias en este respecto entre hombres y mujeres. En otras palabras, intentamos identificar la magnitud de la brecha que se explica por estas variables y la parte no explicada que podría asociarse, al menos en parte, a la presencia de discriminación.

3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

El modelo utilizado en esta investigación es tomado de la propuesta de Barros, Ramos y Santos (1995). En este estudio los autores utilizaron una encuesta elaborada en el

periodo de 1981– 1989. Consideraron hombres y mujeres que viven en zonas urbanas, con edad de entre 25 y 50 años que trabajan en ocupaciones no agrícolas. Las variables que utilizaron son: salarios, educación, edad, posición en la familia, ocupación y tipo de empleo. Los autores concluyeron que la brecha salarial por género en la ciudad de Brasil alcanza valores de alrededor de 70%. Por puestos encontraron que la brecha salarial total es mayor en trabajadores informales (79%) y menor en servidores públicos (14%) y que la parte que se debe a factores no explicados es mayor para ambos puestos (trabajadores informales 64% y servidores públicos 61%). También los puestos de trabajadores por cuenta propia (63%) y los empleados formales (59%) presentan altos porcentajes en el componente no explicado. Al final del periodo estudiado se encontró una reducción de la brecha del 5%.

Para realizar el análisis nos basaremos en una metodología similar al estudio brasileño. Sin embargo, es necesario notar que la fuente de información es muy distinta. El análisis brasileño se basa en una encuesta realizada directamente a trabajadores, no a empresas. En contraste la ENESTYC se realiza a empresas y sólo permite obtener las variables promedio por trabajador para cada puesto y sexo.

La estimación pretende medir el diferencial salarial por género para cuantificar que parte de las diferencias se debe al capital humano y en que medida se deben a factores no explicados por variables en capital humano. Para realizar lo anterior se especificó el siguiente modelo que propone como determinantes del salario medio por establecimiento para cada puesto a las variables de capital humano, el tamaño de la empresa, la tasa de feminización por clase industrial y el porcentaje de obreros sindicalizados :

$$\text{SALARIO} = \beta_1 + \beta_2 \text{EDU} + \beta_3 \text{CAP} + \beta_4 \text{ANT} + \beta_5 \text{PUESTO} + \beta_6 \text{TAM} + \beta_7 \text{TASAFEM} + \beta_8 \text{SINDI}$$

La variable salario expresa las remuneraciones medias, o salario promedio en cada establecimiento para los distintos puestos. EDU mide el porcentaje de trabajadores con un nivel mínimo adecuado para cada puesto. CAP cuenta el número de horas que fueron capacitados los trabajadores. ANT significa la antigüedad de permanecer en el

puesto más de 5 años en un establecimiento. PUESTO se toma como una variable cualitativa dummy que toma 4 valores: 4 para directivos, 3 para empleados, 2 para obreros especializados y 1 para obreros generales. TAM indica el tamaño de la empresa, la cual esta dada por el número total de trabajadores de cada establecimiento. La variable TASAFEM significa tasa de feminización, la cual se define como el cociente del total de mujeres entre el total de trabajadores de cada establecimiento. SINDI mide número de trabajadores sindicalizados.

El modelo econométrico para determinar la brecha salarial por género es de corte transversal para el año 2000. En el modelo estimado se utilizo el Método Generalizado de los Momentos (GMM, por sus siglas en ingles). Este método se ha escogido debido a que es un estimador que no requiere de información de la distribución exacta de los errores y no presenta problemas de heteroscedasticidad. El estimador GMM proporciona un estimador consistente que usa toda la información disponible de manera que explica mejor las restricciones. El GMM para ser estimado necesita variables instrumentales. Estas instrumentales tienen la característica de estar correlacionadas con las variables explicativas pero no con los errores (Greene, 1999).

La regresión final es:

$$LSALARIO = \beta_1 + \beta_2 LEDU + \beta_3 CAP + \beta_4 LANT + \beta_5 PUESTO + \beta_6 LTAM$$

Donde:

LSALARIO = Logaritmo de las remuneraciones medias mensuales de los trabajadores.

LEDU = Logaritmo de educación correspondiente a cada puesto.

CAP = Número de horas que fueron capacitados los trabajadores.

LANT = Mide el logaritmo de la antigüedad de permanecer en el puesto de al menos 5 años.

PUESTO = Variable que toma distintos valores de acuerdo al puesto de trabajo: 4 para directivos, 3 para empleados, 2 para obreros especializados, 1 para obreros generales.

LTAM = Logaritmo del tamaño de la empresa, el cual representa el número total de trabajadores de cada establecimiento.

Las variables instrumentales utilizadas son:

PREFH = La preferencia de los empleadores a contratar hombres.

PREFM = La preferencia de los empleadores a contratar mujeres.

TASAFEM = Tasa de feminización, obtenida por el cociente de total de mujeres entre el total de trabajadores por empresa.

LSINDI = Logaritmo del porcentaje de trabajadores sindicalizados.

Las variables explicativas también son usadas como instrumentales debido a que estas causan efecto en los resultados.

Estimación del modelo semi-log para hombres:

HOMBRES ¹

Dependent Variable: LSALARIO
Method: Generalized Method of Moments
Date: 11/23/06 Time: 13:57
Sample(adjusted): 9 4620 IF TAM>25 *2
Included observations: 3756 after adjusting endpoints
White Covariance
Convergence achieved after: 3 weight matrices, 4 total coef iterations
Instrument list: LEDU CAP LANT PUESTO LTAM LSINDI TASAFEM
PREFH

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.791946	0.061400	-12.89805	0.0000
LEDU	0.083875	0.007258	11.55565	0.0000
CAP	0.000360	0.000159	2.260086	0.0239
LANT	0.034309	0.005210	6.585445	0.0000
PUESTO	0.667751	0.010357	64.47468	0.0000
LTAM	0.154640	0.010404	14.86313	0.0000
R-squared	0.621198	Mean dependent var	2.070225	
Adjusted R-squared	0.620693	S.D. dependent var	1.045875	
S.E. of regression	0.644133	Sum squared resid	1555.901	
Durbin-Watson stat	1.544078	J-statistic	0.019358	

En los resultados obtenidos de la estimación de los hombres observamos que la R^2 ajusta al 62%. En esta estimación todas las variables explicativas son estadísticamente significativas al 95%. Utilizando elasticidades en las variables explicativas, la estimación del modelo para hombres indica que, dentro de las variables de capital humano, la educación, la antigüedad son las más influyentes. Entre las variables de control, la elasticidad más alta correspondió al tamaño de la empresa.

¹ En esta regresión se estimó el estadístico J, su resultado fue de 1.11.

² Durante la estimación se encontraron algunas observaciones en donde se registran cero número de empleados, estas fueron eliminadas para evitar mayores sesgos y mejorar el modelo.

Cuadro 3.1

**ELASTICIDADES DEL MODELO
DE LOS HOMBRES**

Educación	8.38
Capacitación	0.67
Antigüedad	3.43
Puesto	8.26
Tamaño	15.46

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación de los hombres

La estimación indica que cuando el nivel de educación aumenta en una unidad el salario se incrementa en 8.38%. La antigüedad influye positivamente en el salario de los hombres en 3.4%. La influencia de la capacitación en el salario de los hombres es mínima (0.67%). Respecto a las variables de control, se observa que entre mas grande sea la empresa donde lo contraten al trabajador su salario se incrementaran en 15.46%. El puesto es otra variable significativa en el salario de los hombres, cuando el trabajador cambia de un puesto bajo a otro mas elevado su salario aumenta en 8.26%.

Estimación del modelo semi-log para mujeres:

MUJERES³

Dependent Variable: LSALARIO
Method: Generalized Method of Moments
Date: 11/23/06 Time: 14:10
Sample(adjusted): 4 2967 IF TAM>25
Included observations: 2436 after adjusting endpoints
White Covariance
Simultaneous weighting matrix & coefficient iteration
Convergence achieved after: 3 weight matrices, 4 total coef iterations
Instrument list: LEDU CAP LANT PUESTO LTAM LSINDI TASAFEM
PREFM

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.681509	0.071374	-9.548429	0.0000
LEDU	0.040519	0.005081	7.973889	0.0000
CAP	0.000437	0.000157	2.788278	0.0053
LANT	0.035349	0.006443	5.486767	0.0000
PUESTO	0.563933	0.012759	44.19758	0.0000
LTAM	0.179875	0.011618	15.48305	0.0000
R-squared	0.549225	Mean dependent var	1.802205	
Adjusted R-squared	0.548297	S.D. dependent var	0.869018	
S.E. of regression	0.584057	Sum squared resid	828.9277	
Durbin-Watson stat	1.610134	J-statistic	0.009341	

³ En esta regresión se estimo el estadístico J, su resultado fue de 4.54

En la estimación de las mujeres, encontramos que la R^2 ajusta al 54.9%. Todas las variables explicativas son significativas al 95%. Tomando en cuenta las elasticidades de las variables, se observa que las que mas influyen en el salario de las trabajadoras, son la educación y la antigüedad, y en menor medida la capacitación. Entre las variables de control, la elasticidad más alta correspondió al tamaño de la empresa.

Cuadro 3.1

**ELASTICIDADES DEL MODELO
DE LAS MUJERES**

Educación	4.05
Capacitación	0.74
Antigüedad	3.53
Puesto	10.87
Tamaño	17.99

Fuente: Elaboración propia con datos de la estimación de las mujeres

La estimación demuestran que cuando el nivel de educación de la mujer se incrementa en una unidad el salario lo hace en 4.05%, y entre mayor antigüedad tenga la trabajadora su salario lo hará en 3.53%. La variable capacitación influye en el salario solo 0.74%

La influencia del tamaño de la empresa en la determinación del salario de las mujeres es significativamente mayor que en el caso de los hombres, debido a que la estimación indica que cuando una mujer se ubica en empresa grande su salario se incrementa en 17.98%. Cuando una trabajadora cambia de un puesto bajo a otro mas elevado su salario aumenta en 10.87%.

La especificación de las mujeres ($R^2 = 0.5492$) no ajusta tan bien como la de los hombres ($R^2 = 0.6211$), lo cual demuestra que las variables de capital humano no son suficientes para explicar la determinación del salario femenino y que existen otros factores, como la discriminación, que los explican.

3.2 DETERMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

La construcción de brechas salariales permite no solo explicar las diferencias en las variables de capital humano sino que también permite exponer las desigualdades debidas a otros factores.

Entonces, primero se compararan los salarios de hombres y mujeres con igual capital humano y de esta manera se eliminan las diferencias en educación, capacitación, antigüedad y puesto. También, observaremos las diferencias en las variables dummy, tasa de feminización y sindicalización. La brecha restante entre las variables es considerada como no explicada.

Mediante la siguiente ecuación pretendemos explicar la descomposición de brechas:

$$\Delta_d = (a_H - a_M) + [(\beta_H - \beta_M) * E(LEDU_M)] + [(\gamma_H - \gamma_M) * E(CAP_M)] + [(\delta_H - \delta_M) * E(LANT_M)] + [(\epsilon_H - \epsilon_M) * E(PUESTO_M)] + [(\eta_H - \eta_M) * E(LTAM_M)]$$

$$\Delta_e = \beta_H * [E(EDU_H) - E(EDU_M)] + \gamma_H * [E(CAP_H) - E(CAP_M)] + \delta_H * [E(ANT_H) - E(ANT_M)] + \epsilon_H * [E(PUESTO_H) - E(PUESTO_M)] + \eta_H * [E(TAM_H) - E(TAM_M)]$$

Donde :

Δ_d = Componente no explicado, el cual es el diferencial salarial entre hombres y mujeres igualmente productivos.

Δ_e = Componente explicable, dado por la suma ponderada de las diferencias de genero en educación, capacitación, antigüedad, puesto, dummy, tasa de feminización y sindicalización.

La brecha salarial esta dada por la suma de los dos resultados anteriores:

$$\Delta = \Delta_d + \Delta_e$$

Sustituyendo los valores de las estimaciones, tenemos:

$$\Delta_d = (0.7919 - 0.6815) + [(0.0838 - 0.04051)*2.2] + [(0.00036 - 0.000437)*17.01] + [(0.03430 - 0.03534)*2.21] + [(0.6677 - 0.5639)*2.3957] + [(0.1546 - 0.1798)*5.3431]$$

$$\Delta_d = 0.09599$$

$$\Delta_e = [(3.39 - 2.2)*0.08387] + [(18.63 - 17.017)*0.00036] + [(2.64 - 2.21)*0.03430] + [(2.47 - 2.395)*0.6677] + [(5.3404 - 5.3431)*(0.1546)]$$

$$\Delta_e = 0.1682$$

Δ = Brecha salarial total

$$\Delta = \Delta_d + \Delta_e$$

$$\Delta = 0.09599 + 0.1682$$

$$\Delta = 0.2643$$

$$\% \Delta_d = \Delta_d / \Delta$$

$$\% \Delta_d = 0.09599 / 0.2643$$

$$\% \Delta_d = 36.3\%$$

$$\% \Delta_e = \Delta_e / \Delta$$

$$\% \Delta_e = 0.1682 / 0.2643$$

$$\% \Delta_e = 63.7\%$$

La brecha salarial representa la suma del componente no explicado más el componente explicado. Entonces, en la industria alimentaria, el componente no explicado representa el 36.3% mientras que el componente explicado el 63.7%. Por tanto, en esta industria las diferencias salariales se deben principalmente a diferencias explicadas en capital humano y la otra parte es la que se atribuye al género.

Los componentes explican la existencia de la brecha salarial por género. Esta brecha se debe tanto a diferencias en capital humano como a factores no explicados entre ellos la discriminación. El resultado positivo del componente no explicado podría

indicar la presencia de discriminación en la industria. Sin embargo, primordialmente las diferencias en salario entre hombres y mujeres se explican por el puesto, la educación, la antigüedad, la tasa de feminización y la sindicalización.

En conclusión, los resultados del modelo indican que el salario en las trabajadoras de la industria alimentaría esta determinado por las variables educación y antigüedad, y en menor medida capacitación. La influencia del puesto y el tamaño de la empresa, también, permiten explicar su salario. La brecha salarial en la industria alimentaría demostró que las diferencias salariales se deben principalmente a diferencias en capital humano y que existe un porcentaje que se debe a factores que no se pueden explicar, como podrían ser la discriminación por género.

CONCLUSIÓN

El objetivo de esta tesis ha sido estudiar el diferencial de salarios entre hombres y mujeres en la industria alimentaria y analizar en que medida este se debe a un factor relacionado con el género

Al abordar las posibles teorías que explican los salarios encontramos que no es posible exponerlos aisladamente. La interacción de la oferta y la demanda de trabajo en un punto de equilibrio no es suficiente explicación debido a que en la realidad no es común encontrar dicho equilibrio. El equilibrio del mercado de trabajo nos indica que todos, sin distinción de género, reciben un salario idéntico y generan un ingreso del producto marginal idéntico independientemente de donde trabajen. Por el lado de la oferta, la teoría indica que el salario está determinado por la productividad marginal. A partir de este planteamiento se entiende que es imposible estar en equilibrio porque las productividades marginales de los trabajadores tienden a ser diferentes.

Consistentemente con el análisis neoclásico del equilibrio del mercado de trabajo, la teoría del capital humano indica que al incrementar los niveles de educación formal, capacitación y experiencia laboral el capital de los trabajadores aumenta en la misma medida, esto en el sentido de que incrementa su productividad marginal. Así, los factores de capital humano determinan el nivel salarial. Entonces, se entiende que al aumentar el capital humano en una persona tanto su productividad como su salario se verán incrementados en la misma proporción.

Estos enfoques plantean la idea de que los salarios de los trabajadores están determinados por su productividad marginal y que el nivel de su productividad depende de su inversión en educación, capacitación y experiencia. Entonces, las diferencias en los salarios entre los trabajadores y trabajadoras se deben a las diferencias en productividades atribuidas a las desigualdades en capital humano. Bajo esta perspectiva las mujeres recibirían salarios bajos debido a que su capital humano es inferior al del hombre. Sin embargo, como veremos más adelante, esto no siempre es así y una parte de esa diferencia puede ser atribuida al género, es decir, que aún cuando hombres y

mujeres tienen igual dotación de capital humano, ellas por razones que no pueden ser explicadas tienen menor salario que los varones.

Durante el estudio se encontró que el mercado de trabajo femenino es mucho más complejo que como lo plantea la teoría neoclásica, debido a que los salarios de las mujeres no responden del todo a los instrumentos teóricos de la determinación de los salarios y de capital humano. Para algunos teóricos el salario de las mujeres está determinado en parte por su productividad marginal y que factores como educación, capacitación y experiencia contribuyen a explicar tan solo una fracción, sin embargo existen otros factores no explicados que determinan los salarios femeninos, entre ellos la discriminación.

Estadísticamente, en México se ha observado el incremento de la mano de obra femenina en el mercado laboral. La mujer se encuentra principalmente distribuida en ramas del sector terciario, sin embargo, tiene una importante participación en la rama alimentaria y en la industria de prendas de vestir, propias del sector secundario. Algunos aspectos han contribuido al aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral, los cuales son: los altos niveles de educación, la capacitación en el trabajo, el estado civil, los acuerdos matrimoniales, la reducción de las tasas de fecundidad, los patrones socioculturales que determinan las actividades de hombres y mujeres.

La industria alimentaria, en los últimos años, ha presentado una alta participación en el empleo. El empleo femenino en la industria ha presentado un ligero aumento de 1991 a 2002. Aun cuando la participación del hombre es mayor que la de la mujer en este periodo, la población ocupada masculina decreció a 56% en 2002 siendo que en 1991 participaba con el 60%. En contraste el personal ocupado femenino en 1991 representa el 40%, y en 2002 presenta un ligero aumento a 44%.

El análisis sobre las condiciones laborales arroja interesantes resultados. La participación de la mujer en la industria representa menos del veinte por ciento. Por supuesto ellas participan más como obrero general (24%) y empleado (18%); y en menor medida lo hacen como directivo (14%) y obrero especializado (10%).

Los trabajadores de la industria alimentaria son principalmente contratados de planta, sin embargo, como trabajador eventual la mujer (21%) presenta un mayor porcentaje que el hombre (9%).

Al observar las diferencias en **educación** por puesto los resultados indican que tanto hombres como mujeres se presentan niveles similares de educación, aunque con algunas diferencias por puesto. En el caso de los directivos hombres el 90% poseen al menos bachillerato, mientras que en el caso de las mujeres directivas esto ocurre en 80% de los casos. En los empleados, tanto en hombres como mujeres es un porcentaje relativamente bajo dentro de cada empresa el que alcanza este nivel. Pero las diferencias entre hombres y mujeres son pocas: 35% de los empleados y 34% de las empleadas alcanzan este nivel en promedio.

En obreros especializados, en los que se consideró como nivel adecuado tener secundaria, se encontró que hay un número mayor de mujeres (68%) que cuentan con la instrucción necesaria para ocupar el puesto que de hombres (64%). Con respecto a obreros generales hay una mayor diferencia entre hombres y mujeres, ellos (55%) presentan en mayor porcentaje el grado de educación para realizar el puesto que la mujer, la cual participa con 43%.

Al analizar las horas de **capacitación** se observa que en promedio los hombres recibieron 16.9 horas de capacitación mientras las mujeres solo 12.3 horas por persona al año. En el caso de los directivos estos recibieron 27.7 y las directivas 23.4. En el puesto de empleados, la brecha está por encima del promedio: los hombres reciben 5 horas más por encima de la capacitación de las mujeres al año. En el caso de los obreros especializados los hombres recibieron 18.5 horas de capacitación mientras que las mujeres solo recibieron 15.2 horas-hombre. Los obreros generales recibieron 15.2 horas de capacitación, por el contrario las obreras tan solo recibieron 11.4 horas.

Considerando una **antigüedad** de 5 años como mínimo en el puesto de trabajo, se encuentra que 23% de las mujeres permanecen al menos cinco años en la empresa, en tanto que la proporción para el hombre es 39% en promedio. Esto sucede

persistentemente en todos los niveles: los hombres alcanzan mayor antigüedad en las empresas que las mujeres, lo cual podría sugerir que alcanzan mayor experiencia.

Durante el análisis, también se identificó el **grado de preferencia** de los empleadores en la contratación de hombres frente a mujeres. La encuesta revela la mayoría de las empresas (92.6%) concluyeron no tener preferencia por género, sin embargo existe una preferencia mayor por el sexo masculino (4.3%) que por el femenino (3%). Al analizar por puesto se observó que en obreros generales es el único puesto que mostró una preferencia femenina, donde prefieren contratar 4 veces más a mujeres que a hombres.

Los resultados demuestran que los salarios promedio de las mujeres son más bajos que los de los hombres para todos los puestos de trabajo. En el caso de las directivas reciben 31.86 mil pesos anuales frente a \$44.36 mil anuales que reciben los hombres. Los empleados, por su parte reciben \$9.31 mil frente a \$8.31 mil de las empleadas. En el caso de los obreros especializados se encontró una menor diferencia que en los puestos anteriores: los hombres reciben \$5.91 mil anuales y las mujeres \$5.37 mil anuales. La diferencia de los salarios en obreros generales (las mujeres \$3.50 mil y hombres \$3.87 mil) es menor que en cualquiera de los demás puestos, como se esperaba.

Mediante un modelo econométrico se analizó el grado en que las diferencias en capital humano, puesto y otras variables explican los salarios y las diferencias de este entre hombres y mujeres. Con el estudio se buscó cuantificar que parte de las diferencias salariales se debe a diferencias en capital humano y en que medida se deben a factores no explicados, dentro de los cuales la discriminación por género puede ser uno de ellos.

Entre los factores explicados en las dos regresiones para hombres y mujeres, los resultados del modelo muestran que la educación, la antigüedad y el tamaño de la empresa son variables que explican en mayor medida los salarios. La capacitación influye poco los salarios. La elasticidad de la educación en el caso de la regresión para

hombres tiene el valor más alto, lo que indica un mayor poder explicativo. En cambio, la variable con mayor elasticidad en el caso de las mujeres es la antigüedad.

Una vez estimadas las regresiones, era fundamental examinar las diferencias del porcentaje explicado entre hombres y mujeres. Esto se estimó en base al estudio brasileño y encontramos que la brecha salarial se explica en 63.7% por factores relacionados con las variables de la regresión y en 36.3% por factores no explicados, dentro de los cuales puede interpretarse que hay un factor de discriminación por género.

Los resultados pueden interpretarse como no concluyentes debido a que los datos de la encuesta no cuenta con información específica para este tipo de estudio. Sin embargo, este estudio puede interpretarse como el inicio a la investigación de los temas por género en la industria alimentaría. Como ya se menciono los estudios sobre género son pocos pero han ido tomando interés en la ciencia económica. Además la industria alimentaría es una de las poco tratadas en términos económicos. Y por estas razones los resultados puede ser una primera aproximación al reflejo de la realidad de los salarios de las mujeres en esta industria.

BIBLIOGRAFÍA

- Barros, R., L. Ramos y E. Santos (1995), "Gender Differences in Brazilian Labor Markets", en T. Paul Shultz, *Investmen in women's human capital*, Chicago: The university of Chicago Press, Pág. 380 – 425.
- Barajas, R. y C. Rodriguez (1989), *Mujer y Trabajo en la industria maquiladora de exportación*, México, Fundación Friedrich Ebert (Documentos de Trabajo, núm. 22)
- Becker, G. (1983), *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza editorial, Madrid, Pág. 23 – 58.
- _____ (1971), *The economics of discrimination*, 2a ed., Chicago, University if Chicago Prees.
- Blau, F., M. Ferber and A. E. Winkler (2002), *The Economics of Women, Men and Work*, Prentice Hall, Fourth Edition, pp. 1-5.
- Blau, Francine y Lawrence M. Kahn (1996), *Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison*", *Económica*, Cornell University,.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO), www.conapo.gob.mx
- Cooper, Jennifer (1988), *Mujer, trabajo y nueva tecnología: Estudio de caso teléfonos de México*, Tesis maestría.
- _____ (2004), "Preguntas frecuentes en torno al estudio del género y economía" en *Economía Informa*, Núm. 324, marzo, Pág. 5 – 11.
- Cruz, Alma R., "Diferencias de género en la educación y el mercado laboral de México" en *Comercio Exterior*, Vol. 54, Núm. 2, Febrero 2004.
- Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) 2000, INEGI
- Encuesta Nacional de Empleo, de 1991 a 2002, INEGI.
- Guzmán, G. Flérida (2001), "¿Donde trabajan hombres y mujeres a principios de los noventa, y donde seis años después? Segregación ocupacional por género, en México de 1991 a 1997" en *Investigación Económica*, Vol. LXI: 236, abril-junio, Pág. 93 – 135.
- García, Blanco Ma. del Rosario (1998), *Capital humano para la industria mexicana, una visión para el próximo siglo*, tesis licenciatura.
- Greene, William H. (1999), *Análisis econométrico*, 3a edición, México

Guzmán, G. Flérida (2001), “¿Donde trabajan hombres y mujeres a principios de los noventa, y donde seis años después? Segregación ocupacional por género, en México de 1991 a 1997” en *Investigación Económica*, Vol. LXI: 236, abril-junio, Pág. 93 – 135.

Hicks, J.R. (1973), *La teoría de los salarios*, Labor, Barcelona.

Jacobsen, Joyce (1998), *The Economics of Gender*, Blackwell, EUA.

Manjarrez Reyes Adriana (2004), *El papel de la capacitación en la productividad: el caso de la microempresa*.

Miller, Royer le Roy (1984), *Microeconomía*, McGraw Hill, Pág. 493 – 512.

O'Neill, June E. y Dave M. O'Neill (2005), “What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination?” Working Paper, Cambridge, Núm. 11240,

Parkin, Michael y Gerardo Esquivel (2001), *Microeconomía versión para Latinoamérica*, 5ta. Edición, Pág. 317 – 326 y 343 – 355.

Pindyck, Robert S. y Daniel L. Rubinfeld (2000), *Microeconomía*, cuarta edición, Pág. 443 -456.

Pindyck, Robert S. y Daniel L. Rubinfeld (2001), *Econometría modelos y pronósticos*, cuarta edición, Pág. 306 – 310.

Rendón, Teresa (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Programa universitario de estudios de genero (PUEG), UNAM.

Rendón, T. y V. Maldonado (2004), “Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo”, en *Economía Informa*, Núm. 324, Pág. 48–55.

Secretaria de Economía, www.economia.com.mx

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

The New Palgrave (1987), *Dictionary of economic theory and doctrine*, Eatwell, Milgat and Newman ed. Macmillan Press, Pág. 84 – 86, 492 – 497, 856 – 858.