



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS

**Análisis de la Brecha Salarial por Sexo
en México. Un comparativo entre el
ámbito urbano y el rural.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

ACTUARIA

PRESENTA:

NAYELLI ALEJANDRA RODRÍGUEZ ZAMORA

TUTORA

DRA. MARÍA EDITH PACHECO GÓMEZ MUÑOZ



2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

1. Datos de la alumna

Rodríguez

Zamora

Nayelli Alejandra

21 57 07 05

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Ciencias

Actuaría

096002548

2. Datos del Tutor

Dra.

María Edith

Pacheco

Gómez Muñoz

3. Datos del sinodal 1

M. en D.

María Teresa

Velázquez

Uribe

4. Datos del sinodal 2

María del Pilar

Alonso

Reyes

5. Datos del sinodal 3

Alejandro

Mina

Valdés

6. Datos del sinodal 4

Margarita Elvira

Chávez

Cano

DEDICATORIA

A mis padres:

***María de Lourdes Zamora Ortiz
Tomas Rafael Rodríguez Galicia***

Les dedico con todo mi amor este trabajo. Porque gracias a su amor, cariño, confianza, comprensión y apoyo incondicional he podido concluir esta meta, que es tan importante para mí y sé que también lo es para ustedes.

No encuentro las palabras correctas para agradecerles todo lo que han hecho por mí. Ustedes son mi principal motivo de superación y fortaleza. Infinitamente les estaré agradecida por todo el apoyo que me han brindado para lograr cada una de las metas que me he propuesto y por los valores que me han inculcado desde que nací. Gracias por haberme dado la vida y por permitirme compartir con ustedes cada uno de mis logros, que sin su apoyo no hubieran sido posibles.

A una persona muy especial, que en este momento ya no está a mi lado, pero que compartió conmigo una larga etapa de mi vida y le hizo grandes aportaciones. Me vio crecer, me enseñó a formarme humanamente y a sortear los obstáculos que la vida nos presenta. Con todo mi amor y de una forma muy especial quiero dedicarle este trabajo y quiero darle las gracias por todo lo que me enseñó durante tantos años, por compartir mis fracasos, triunfos, tristezas y alegrías. Gracias a esa persona ahora soy lo que soy. Le dedico este trabajo en dondequiera que se encuentre.

Alejandra

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por lo afortunada que soy de poder contar con la familia que tengo, por permitirme concluir uno de mis principales objetivos y por haberme dado la oportunidad de presentar este trabajo, que es la culminación de una etapa importante en mi vida.

A la UNAM y a la Facultad de Ciencias, por el privilegio de ser un miembro más de esta gran casa de estudios y por permitirme recibir una formación humana y profesional.

A mis padres y hermanos, por su confianza, motivación y apoyo incondicional en todos y cada uno de los proyectos que he emprendido, y por su compañía en los momentos difíciles de mi vida. Gracias por su eterna paciencia y amor.

A la Doctora Edith Pacheco, mi directora de tesis, deseo expresarte mi más sincero agradecimiento por haberme brindado tu sabiduría, confianza y apoyo en la realización de este proyecto. Por el tiempo dedicado a este trabajo, por su constante motivación para no abandonar los planes y proyectos que nos forman personal y profesionalmente y por estar siempre dispuesta a atender consultas y hacer las observaciones pertinentes.

A mi familia, por el apoyo y la motivación en la elaboración de esta tesis.

A José Luis Márquez Fragoso, por compartir conmigo tantos momentos especiales, por su compañía en una etapa importante de mi vida, por su cariño, su apoyo y por alentarme para culminar este trabajo.

A los profesores, Pilar Alonso, Teresa Velázquez, Margarita Chávez y Alejandro Mina, por las aportaciones y la orientación en la consecución de este trabajo.

A mis compañeros y amigos, en especial a los que me acompañaron en esta trayectoria, por su compañía y amistad en todos los momentos que vivimos juntos, en lo que considero una de las más importantes y mejores etapas de mi vida.

A todas y cada una de las personas que aportaron su granito de arena en la elaboración y revisión de este trabajo y que me apoyaron en la culminación de este proyecto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo	
1.1 El contexto económico del mercado de trabajo en México	9
1.1.1 Evolución del contexto económico en México	9
1.2 Inserción de las mujeres en el mercado laboral	15
1.3 Causas del incremento de la participación femenina en el mercado laboral	23
1.3.1 Cambios sociodemográficos	23
1.3.2 Cambios económicos	28
1.4 Tasas de participación femenina	29
CAPÍTULO 2. El Enfoque Económico en el Análisis del Mercado de Trabajo	
2.1 Enfoques teóricos para el análisis del trabajo femenino	38
2.1.1 Teoría Neoclásica	38
2.1.2 Teoría Marxista	41
2.1.3 Enfoque Keynesiano	42
2.1.4 Teoría Institucionalista	44
2.2 Economía laboral desde el punto de vista de la familia	47
2.2.1 Modelos de oferta laboral de la familia	47
2.2.2 Modelos de negociación no cooperativos	50
2.3 La perspectiva de género	52
2.3.1 Importancia de la perspectiva de género en el análisis del mercado de trabajo	53
2.4 Discriminación en el mercado de trabajo	55
2.4.1 Tipos de discriminación	57
CAPÍTULO 3. Discriminación Salarial por Género	
3.1 Teorías de discriminación en el mercado laboral	62
3.1.1 Modelo del gusto por la discriminación	62
3.1.2 Modelo del monopsonio o del poder de mercado	64
3.1.3 Teoría de la Discriminación estadística	65
3.1.4 Modelo de concentración o de segregación ocupacional	67
3.1.5 Factores no discriminatorios	70

3.2	¿Qué es la discriminación salarial por género?	73
3.3	Resultados de investigaciones que utilizan la descomposición de salarios de Oaxaca-Blinder	74
3.4	Modelo de descomposición Oaxaca-Blinder	81
CAPÍTULO 4. Análisis de la Brecha Salarial por Sexo		
4.1	Panorama Global	92
4.2	Factores que determinan los ingresos	108
4.3	Medición de la Discriminación	113
4.3.1	Características de la base de datos	113
4.3.2	Ecuaciones de Ingreso	120
4.3.3	Descomposición de la brecha salarial	131
CONSIDERACIONES FINALES		144
ANEXOS		
A.	Encuesta Nacional de Empleo 2004.	150
B.	Antecedentes del Método Oaxaca-Blinder	157
C.	Ecuación de ingresos conjunta según ámbito de residencia.	162
D.	Matrices de correlación.	163
E.	Descomposición de la Brecha Salarial por Sexo.	166
BIBLIOGRAFÍA		168

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.1	Evolución de la Tasa Global de Fecundidad (1970-2003).....	25
Gráfica 1.2	Evolución de la Tasa de Participación Femenina (1950-2003).....	30
Gráfica 4.1	Estructura demográfica de la Población de 12 años y más, 2004.....	93
Gráfica 4.2	Estructura Demográfica de la PEA, 2004.....	93
Gráfica 4.3	Tasas de Desempleo por sexo y grupos de edad, 2004.....	94
Gráfica 4.4	Tasas de Participación Económica por sexo y grupos de edad, 2004.....	96
Gráfica 4.5	Tasas de Participación Económica por sexo, grupos de edad y ámbito de residencia, 2004.....	97
Gráfica 4.6	Tasas de Participación Económica por sexo, estado civil y ámbito de residencia, 2004.....	99
Gráfica 4.7	Tasa de participación femenina según número de hijos y ámbito de residencia	100
Gráfica 4.8	Tasas de Participación Económica por sexo, nivel de instrucción y ámbito de residencia, 2004.....	101
Gráfica 4.9	Distribución Porcentual de la Población Ocupada por sexo, nivel de ingreso y ámbito de residencia, 2004.....	102
Gráfica 4.10	Descomposición de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres según ámbito de residencia.....	133
Gráfica 4.11	Diferencial de ingresos de la mujer respecto al hombre según ámbito de residencia, México, 2004.....	138

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 4.1	Población y fuerza de trabajo según sexo, 2004.....	95
Cuadro 4.2	Población y fuerza de trabajo según sexo y ámbito de residencia, 2004.....	98
Cuadro 4.3	Ingreso promedio por sexo, nivel de instrucción y ámbito de residencia, México 2004.....	104
Cuadro 4.4	Ingreso promedio por sexo, ocupación principal y ámbito de residencia, México 2004.....	105
Cuadro 4.5	Ingreso promedio por sexo, rama de actividad y ámbito de residencia, México 2004.....	106
Cuadro 4.6	Ingreso promedio por sexo, tamaño de la empresa donde se labora y ámbito de residencia, México 2004.....	107
Cuadro 4.7	Estadísticas descriptivas (medias y desviaciones estándar).....	115
Cuadro 4.8	Características de la muestra.....	117
Cuadro 4.9	Definición de variables utilizadas	121
Cuadro 4.10	Ecuaciones de ingreso por sexo y ámbito de residencia....	130
Cuadro 4.11	Descomposición de la brecha de ingreso por sexo según ámbito de residencia para México, 2004.....	132
Cuadro 4.12	Contribución de cada variable en la descomposición de la brecha salarial por sexo según ámbito de residencia.....	135
Cuadro 4.13	Contribución de cada variable en la descomposición de la brecha salarial por sexo para México, 2004.....	136
Cuadro B.1	Investigaciones que usan el método Oaxaca-Blinder para la descomposición de la brecha salarial.....	157
Cuadro C.1	Ecuaciones de ingreso según ámbito de residencia	
Cuadro D.1	Matrices de correlación.....	162
Cuadro E.1	Contribución de cada variable en la descomposición de la brecha salarial por sexo según ámbito de residencia, usando las medias masculinas.....	163
Cuadro E.2	Contribución de cada variable en la descomposición de la brecha salarial por sexo, usando las medias masculinas para México, 2004.....	166

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo realiza una comparación entre el ámbito urbano y el rural,¹ de la hipótesis que afirma que las mujeres con el mismo nivel de escolaridad e incluso realizando el mismo tipo de trabajo que los hombres, ganan menos. Así, el trabajo tiene como principal objetivo, mostrar cuáles son los factores que ayudan a explicar las diferencias por sexo en los salarios de los trabajadores mexicanos. La hipótesis de que las mujeres ganan menos que los hombres aún realizando el mismo trabajo no es nueva, el aporte que me propongo hacer es probar su validez en años recientes, así como hacer una comparación entre lo urbano y lo rural.

Los resultados se basan en el análisis de los datos disponibles, obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo del año 2004, aplicada el segundo trimestre del año (abril-junio).²

La existencia de una menor remuneración de las mujeres frente a los hombres es un problema frecuente. El que parte de estas diferencias salariales no se pueda explicar en términos de productividad provoca lo que se conoce como discriminación salarial, siendo un fenómeno que afecta prácticamente a la totalidad de los países.³ Existe un creciente interés por el tema de la discriminación que se corrobora en la diversidad de estudios y propuestas metodológicas de corte económico que, a partir de los trabajos clásicos de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se han desarrollado a lo largo de las últimas décadas para cuantificar dicho fenómeno.

Uno de estos estudios es el de Stephen Jenkins, quien en su trabajo de 1994 en el *Journal of Econometrics*, propuso adaptar los procedimientos utilizados en el cálculo de la pobreza al análisis de la discriminación salarial, pues afirmaba que en la cuantificación de ambos fenómenos nos enfrentamos a problemas similares. Así, según Jenkins se dice que un

¹ El criterio utilizado para definir los ámbitos urbano y rural es el señalado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática –INEGI-, es decir, el ámbito rural se refiere a aquellas localidades con menos de 2,500 habitantes, mientras que el ámbito urbano es aquel con más de 2,500 habitantes.

² Para mayores detalles sobre la Encuesta Nacional de Empleo, ver el Anexo A.

³ Por citar algunos ejemplos: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, España, Francia, Finlandia, Gran Bretaña, Grecia, Honduras, Italia, Irlanda, Portugal, Uruguay, Venezuela, México, entre otros (Tenjo y Bernat, 2001; Arriagada, 1997; Meurs, 2000; Hernández, 2005).

individuo es pobre si su salario no le permite disfrutar de un nivel de vida que se considera mínimamente aceptable. Siguiendo el mismo razonamiento, se considera que un individuo es discriminado cuando su salario es inferior al que debería percibir dadas sus características y su productividad.⁴ Desde esta perspectiva, el fenómeno discriminatorio se manifiesta esencialmente de manera individual, por lo que su distribución entre la población afectada debe jugar un papel importante en su cuantificación.

Aplicando las propuestas desarrolladas por Sen (1976), Jenkins (1994, pág. 83) plantea tres cuestiones a las que se debe dar respuesta cuando se quiere analizar de forma rigurosa y completa el fenómeno de la discriminación salarial: "1) definir lo que se entiende por discriminación salarial; 2) identificar, utilizando la definición anterior, qué personas sufren discriminación y en qué medida; y 3) agregar la experiencia discriminatoria individual a partir de un índice que cumpla propiedades normativas en las que se hagan explícitos los juicios de valor utilizados cuando se añaden las diferentes situaciones de discriminación". Generalmente la metodología utilizada para cuantificar la discriminación se limita al cálculo de la discriminación salarial media, cuando se hace esto, se supone, implícitamente, ponderar cada experiencia discriminatoria de igual forma, independientemente de su importancia o tamaño. Jenkins propone tomar como referencia la discriminación individual y analizar las propiedades de su distribución a la luz de los avances teóricos de la investigación sobre el tema. Lo interesante en este caso es conocer cuánto le falta a cada individuo para alcanzar el salario que percibiría si no se enfrentase a un trato discriminatorio, además de analizar cómo es que se distribuye dicho fenómeno entre la población.

Aunque los movimientos feministas fueron los primeros en evidenciar la situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral. En la actualidad nadie puede sostener que la condición de ser hombre o mujer no implique discriminación salarial o de otro tipo, sin embargo, la realidad desmiente la teoría y se producen situaciones de discriminación salarial en perjuicio de las trabajadoras. En nuestro país durante las últimas décadas, el tema de la diferencia salarial por género y particularmente de la discriminación salarial, ha llamado la atención de diversos sectores de la población, como lo son los legisladores, las

⁴ Es decir, al comparar su salario con el de otros trabajadores similares en productividad, pero con diferencias en alguna otra característica observable, como la raza, el sexo, edad, o la condición de nativo o inmigrante en el país en cuestión.

organizaciones nacionales e internacionales (Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas, Instituto Nacional de las Mujeres, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Oficina Internacional del Trabajo, etc.), sociólogos, además de economistas, entre otros. La mayoría de las organizaciones internacionales han integrado el tema de la diferencia entre sexos a sus propias estrategias de desarrollo, con el fin de mejorar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo económico (Banco Mundial, 1994; Banco Interamericano de Desarrollo, 1994).

Un primer ámbito de diferenciación son los contextos rural-urbano. En el ámbito rural, las características de capital humano de hombres y mujeres trabajadores son casi iguales; sin embargo, las tasas de empleo son mucho más altas para los hombres que para las mujeres (Banco Interamericano de Desarrollo, 1995). Por el contrario, las tasas de los trabajadores por cuenta propia son similares tanto para hombres como para mujeres (Parker, 1995). En conjunto, la dinámica del trabajo femenino en México es de particular interés dados los recientes incrementos en la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente durante la década de los noventa (Brown, Pagán y Rodríguez, 1997; Parker, 1995).

En este trabajo se pretende dar un amplio panorama de la situación actual del trabajo femenino en México. En este contexto, se tiene que no sólo a nivel nacional, sino que en gran parte del mundo, desde la antigüedad, las mujeres han ocupado un lugar subordinado en diversos sectores, como lo son el social, político, económico y cultural. Todavía hoy y a pesar de los avances conseguidos, mujeres y hombres siguen desempeñando tareas y roles diferenciados en la sociedad. Y es con el mantenimiento de estas diferencias que se origina la subordinación de las mujeres, de tal forma es posible decir que dicha subordinación está directamente relacionada con la división sexual del trabajo (García y Oliveira, 1994; Oliveira, 1998).⁵ Uno de los indicadores que expresan de manera más clara la situación de desventaja de las mujeres en el mundo laboral, es la persistente desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y extradoméstico.⁶ Esta

⁵ Se conoce como división sexual del trabajo a la asignación de distintas actividades económicas guiada por una serie de creencias y valores culturales elaborados alrededor de la construcción de género. A causa de esto, aunque existan oportunidades abiertas en todos los sectores, hay pautas de distribución desigual en algunos de ellos.

⁶ El trabajo doméstico es considerado como el esfuerzo realizado para la producción de bienes y servicios para el consumo directo de la familia. En el trabajo extradoméstico se

diferencia en la distribución de las tareas es uno de los ejes que en la actualidad sustenta la división sexual del trabajo y es uno de los aspectos que ha puesto mayor resistencia a transformarse y constituye un verdadero obstáculo para la participación social de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Así, en la medida en que la responsabilidad de las tareas de reproducción recaiga exclusiva o principalmente sobre las mujeres, es difícil que ellas cuenten con las condiciones necesarias para lograr una inserción en situación de igualdad con los hombres en el mercado de trabajo.

El problema central de la desigualdad de sexos en el mundo laboral no es que la mujer participe en el mercado de trabajo en una proporción mucho menor a la que participan los hombres, para ello bastaría encontrar las causas, generalmente son las razones socio-culturales las que determinan que gran parte de las mujeres no formen parte del mercado de trabajo. El verdadero problema radica en que las mujeres que participan en el mercado laboral no ganan como los hombres, ni aún realizando el mismo trabajo, lo cual se interpreta como discriminación.

Como se mencionó, en este trabajo se trata principalmente la discriminación salarial entre hombres y mujeres del país y como todo lo que se relaciona con el mundo del trabajo, la discriminación salarial es una cuestión compleja, que presenta múltiples facetas vinculadas a disciplinas tan diversas como la economía, el derecho, la sociología, la psicología, la ergonomía y la organización industrial.

El análisis se centró en el estudio de las diferencias salariales entre dos grupos de la población. En este caso, se analizó la discriminación salarial entre hombres y mujeres por un lado y, posteriormente, la discriminación salarial entre hombres y mujeres del ámbito rural en comparación a la discriminación existente entre hombres y mujeres del ámbito urbano. En la práctica se habla de un grupo mayoritario y de un grupo minoritario, respectivamente -como se hace en la bibliografía revisada-, de esta forma, los grupos mayoritarios se identifican por hombres en el análisis de la discriminación por género.

Por lo general, las diferencias salariales entre dos grupos pueden obedecer a dos motivos fundamentales: una explicada y otra no explicada. En la primera, la diferencia puede ser consecuencia de una distinta productividad entre trabajadores y trabajadoras –mejor conocida como hipótesis de capital humano-, o bien por su inserción ocupacional específica

comprenden tanto actividades remuneradas como las no remuneradas que contribuyen a la producción de bienes y servicios para el mercado (Rendón, 2003).

-conocida como hipótesis de segregación ocupacional-. La segunda parte, la no explicada, es la que se asocia con la discriminación y con el comportamiento de la oferta de trabajo -auto selección muestral-. Este hecho hace que no resulte fácil identificar qué grado de las diferencias salariales corresponden al primer motivo o al segundo.

Bajo las circunstancias descritas con anterioridad, mi trabajo fue el descomponer la brecha salarial por género existente en nuestro país, utilizando la metodología propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), para de esta forma cuantificar la parte de esta diferencia debida a la discriminación salarial. Posteriormente se hizo una comparación de la magnitud de la discriminación entre el ámbito urbano y el ámbito rural, con el objetivo de observar si existen diferencias significativas. La hipótesis es que sí existen, y para probarlo se desarrollaron un conjunto de ecuaciones de regresión lineal, mediante las cuales se buscó estimar los parámetros de las variables que explican el comportamiento del nivel de ingresos de hombres y mujeres en ambos ámbitos. Para el análisis estadístico se utilizó el programa llamado SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

El enfoque con el que se abordó la problemática no simplemente se redujo a verificar si la hipótesis sucede o no mediante la observación de estadísticos descriptivos. Además, se buscó encontrar la relación entre las variables utilizadas a través de la estimación de los parámetros de funciones de ingresos, que se debieron ajustar adecuadamente a la información disponible, en este caso, de la Encuesta Nacional de Empleo 2004. El enfoque principal de este trabajo fue el econométrico en la vertiente de capital humano.

Se tomaron en cuenta los resultados de trabajos realizados sobre el papel de la educación en el comportamiento del ingreso, trabajos fuertemente establecidos en la bibliografía sobre mercados de trabajo y sobre capital humano. Ejemplos de ellos son el Mincer (1974), sobre el papel de la educación en los ingresos y en su crecimiento; el de Becker (1967) sobre distribución del ingreso y los de Shultz (1960 y 1961) sobre capital humano y en el caso de México se pudieron encontrar autores como Steele (1992), Parker (1995), Rendón (2003), entre otros. La lista de los trabajos que tratan el tema ha crecido de forma impresionante en las últimas décadas.

El método generalmente utilizado para medir la discriminación salarial es el de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Como paso previo para calcular su valor es necesario estimar, por mínimos cuadrados ordinarios -MCO- funciones de ingresos tipo Mincer (1974), separadas para hombres y

mujeres. Estas funciones describen la relación entre los salarios y las características individuales y laborales de los trabajadores. Los coeficientes así estimados permiten conocer el efecto de las diversas variables explicativas incluidas sobre los salarios medios de cada grupo de trabajadores.

Al tratar de explicar los salarios de los individuos sólo se conoce el de aquellos que de hecho trabajan, por lo que la muestra en este tipo de trabajos podría estar sesgada o truncada. Dados los posibles problemas de selección muestral que una estimación de mínimos cuadrados ordinarios – MCO- generaría para una muestra de este tipo, la mayoría de los trabajos actuales corrigen este sesgo a través del método de Heckman (1979), aplicable en el caso de muestras sesgadas.

Una vez hecho esto, y siguiendo el método de Oaxaca-Blinder, se descompone la brecha salarial media en una parte que queda explicada por diferencias en las características productivas de los dos grupos de trabajadores y otra parte debida al distinto efecto que tienen estas características sobre los salarios según el sexo. Esta última parte es la que se asocia con la discriminación.

Sin embargo, estudiar las diferencias salariales en torno a la media implica suponer que estas diferencias, así como el componente discriminatorio, se mantienen constantes a lo largo de toda la distribución salarial, cuando ambas pueden ser muy distintas en función del tramo de dicha distribución en la que se encuentren los trabajadores. De hecho, en diversos estudios, se muestra que las diferencias salariales por sexo presentan una tendencia creciente a medida que nos movemos hacia niveles retributivos más elevados. Esto es lo que se conoce como techo de cristal - «glass ceiling»-,⁷ es decir, parece que las mujeres, a medida que avanzan en su carrera profesional, se encuentran con una barrera que les dificulta el acceso a las categorías más altas. Por este motivo es de esperar que las mayores diferencias salariales se encuentren para los trabajadores con salarios más elevados (Albrecht, 2003).

⁷ La expresión «techo de cristal» hace referencia a una barrera invisible que impide a determinados grupos -en este caso las mujeres- acceder a puestos directivos; es decir, se origina en impedimentos para acceder a la cima de los escalones jerárquicos y más en general, refiere a los límites del desarrollo de la carrera laboral y de las perspectivas de los asalariados de grupos discriminados. A menudo se acredita el origen de este término a Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt, quienes lo utilizaron en 1986 en una edición del Wall Street Journal; sin embargo, Gay Bryant lo había utilizado en 1984, en un artículo para Adweek (Wikipedia, 2006).

En suma, la hipótesis a manejar en esta Tesis es que la discriminación salarial por género es mayor en el ámbito urbano que en el rural, esto debido a que existe evidencia de que en los niveles de ingreso más altos las mujeres sufren de mayor discriminación.

El trabajo se divide en seis apartados. El primero de ellos es este, la introducción, en la cual se establece la hipótesis y los objetivos de estudio. El segundo consta de los antecedentes sobre la incorporación de las mujeres en la fuerza laboral, haciendo una revisión de la bibliografía sobre “el trabajo doméstico y extradoméstico”. El tercer apartado resume los principales enfoques utilizados en el análisis del mercado de trabajo y muestra la importancia que tiene el enfoque familiar en el estudio de la economía laboral. El cuarto apartado muestra los resultados de algunos estudios en el contexto nacional e internacional sobre la discriminación salarial por género, debido a la creciente preocupación por hacerla evidente en nuestro país. De igual forma se habla de la metodología usada en esas investigaciones para identificar dicha discriminación, para mostrar el camino a seguir en este trabajo y además se describe el modelo de regresión que se utiliza para probar nuestra hipótesis. En la quinta sección de esta tesis se somete a verificación la hipótesis, en términos de análisis de regresión y mediante el uso de SPSS se muestran los resultados obtenidos al usar dicho modelo, así mismo se explican las variables que inciden en el comportamiento del nivel de ingresos entre hombres y mujeres y se da interpretación a los resultados. Y en la última parte, se establecen las conclusiones pertinentes.

Una vez que se ha explicado el objetivo, la hipótesis y la metodología que se utilizan en este trabajo, en el siguiente capítulo se presentan algunas de las principales características de la evolución del trabajo femenino, enfocando el análisis en México.

CAPÍTULO 1

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas la vida de las mujeres mexicanas ha experimentado cambios importantes, entre los más destacados se encuentra su mayor incorporación en las actividades laborales. El incremento del trabajo de la mujer fuera del hogar es, quizá, la transformación más importante ocurrida en este país en los últimos tiempos. Esta transformación no sólo se puede observar en México, pues el proceso de feminización⁸ de la fuerza de trabajo se ha acentuado en todo el mundo, debido a diversas causas. Es por ello que uno de los objetivos de este capítulo es mostrar los posibles orígenes que han derivado en este incremento en las tasas de participación femenina en el mercado laboral.

Las investigaciones recientes sobre la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en México⁹ ofrecen datos estadísticos que muestran de forma muy clara, la situación que pone en desventaja a las mujeres respecto de los hombres, no sólo en los ámbitos que aquí se analizan, que son el laboral y el económico, sino que ésta se manifiesta en distintos sectores de la vida social, como el educativo, familiar, jurídico, político, entre otros. En este capítulo se simplifica la evolución de estas investigaciones a lo largo de las últimas décadas, haciendo hincapié en los estudios de género, que día a día reciben mayor atención en México.

Así, el propósito de este capítulo es presentar el contexto económico del trabajo femenino en México, mostrando su evolución en las últimas décadas. Se hace referencia a la importancia que recientemente ha ido tomando el tema de la creciente participación de la mujer en el mercado laboral así como sus consecuencias. De igual forma, se exponen las causas principales por las cuales se ha incrementado la participación en la fuerza laboral de las mujeres, mencionando los efectos que dicho incremento trae consigo, sobre todo en los contextos económico y social.

⁸ El término de feminización se refiere a la medida en que las mujeres están sobre representadas en determinadas ramas, sectores, ocupaciones o categorías, con relación a su presencia en el conjunto de la fuerza laboral (Oliveira y Ariza, 1998).

⁹ Ejemplos de estas investigaciones son Arriagada, 1990; García y De Oliveira, 1994; Garro y Rodríguez, 1995; Ariza y De Oliveira, 1996; Pedrero, 1997; De Oliveira y Ariza, 1998; Rendón, 2000; World Bank, 2003; Pedrero, 2004; Rendón, 2003, entre otros.

1.1 CONTEXTO ECONÓMICO DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

México, al igual que América Latina ha superado la etapa de ajuste de corto plazo tras la crisis de la deuda externa y ahora se encuentra en un proceso de reestructuración, marcado por la apertura hacia los mercados externos con miras a integrarse al comercio internacional en condiciones de competitividad. Este proceso trajo consigo algunos cambios en el papel del Estado, así como la regulación de las relaciones laborales, y en general, de las políticas de empleo, salarios y formación profesional (Arriagada, 1997).

A lo largo de las últimas décadas, específicamente desde los años cincuenta, la economía mexicana experimentó una serie de cambios de gran intensidad, tanto en su dinámica como en sus estrategias de desarrollo. En este periodo han tenido lugar importantes transformaciones estructurales y de adaptación a nuevas circunstancias de ámbito nacional e internacional y también se presentaron algunos problemas económicos que interrumpieron durante algún tiempo la continuidad del crecimiento económico, con repercusiones en el mercado de trabajo y en los ingresos de la población (Samaniego, 2000).

El objetivo de este capítulo es mostrar lo que ha ocurrido en el mercado de trabajo en años recientes, se hace un resumen de los principales cambios en los últimos años en el contexto macroeconómico del país. En este sentido, a continuación se presentan los datos más relevantes en las últimas décadas en el entorno económico.

1.1.1 Evolución de la economía mexicana

En México, durante el siglo XX tuvieron lugar una serie de cambios, algunos de los cuales fueron superficiales, pero otros dejaron una profunda huella. Dentro de este contexto de cambios, Rendón (2003, pág. 99), menciona que "hay tres hechos que definen el perfil del trabajo en México durante dicho siglo: 1) La persistencia de un importante núcleo de personas que realizan actividades agropecuarias, pese a la diversificación del sistema productivo; 2) el constante aumento en la proporción de trabajo asalariado en la fuerza de trabajo nacional y el posterior freno a este incremento; 3) la cambiante participación de las mujeres en las actividades económicas extradomésticas y la persistencia de la segregación ocupacional por sexo".

En la década de los cincuenta se adoptó un modelo de crecimiento económico basado en la sustitución de importaciones. En ese sentido, fue necesaria la combinación de diversos factores para que la economía pudiera mantener por más de veinte años un alto crecimiento y estabilidad de

precios. El periodo de 1950 a 1970 se caracterizó por una gran estabilidad macroeconómica y financiera. Así, entre 1955 y 1972 la tasa media de expansión del producto interno bruto (PIB) fue de 6.7%, con una inflación media anual de 4.9% (Samaniego, 2000).

Sin embargo, Samaniego (2000) señala que el crecimiento económico de este periodo estuvo acompañado de algunas presiones socioeconómicas, consecuencia de una muy alta dinámica demográfica. Entre 1950 y 1970 la población casi se duplicó (datos del INEGI¹⁰ revelan que la población en 1950 ascendía a 25.8 millones de habitantes y para 1970 eran ya 48.2 millones) y la proporción de la población joven aumentó significativamente, lo que trajo consigo una alta tasa de dependencia.

En ese mismo periodo, la población ocupada por sector de actividad también experimentó una serie de transformaciones en su patrón de comportamiento. La proporción de la población ocupada en el sector agropecuario tuvo una notable disminución entre 1950 y 1970 (de acuerdo con cifras del Censo de Población, la proporción de PEA en este sector para esos años era de 58.4% y 39.4%, respectivamente), al tiempo que la proporción de la población ocupada en el sector industrial y en el de los servicios se incrementó significativamente. No obstante, a principios de la década de los setenta, el modelo adoptado empezó a dar muestras de agotamiento, una vez finalizada la etapa de sustitución rápida de importaciones de bienes de consumo de tecnología sencilla, destinados al mercado interno (Samaniego, 2000).

A principio de la década de los setenta se comienzan a percibir las insuficiencias del sector moderno para absorber a la fuerza de trabajo y es así como surgen cuestionamientos acerca de la veracidad del modelo de crecimiento seguido. Entonces, la administración pública considera la necesidad de atender el problema del empleo y mantener la alta tasa de crecimiento de las décadas pasadas. A mediados de la década, la situación económica se deterioró debido a que la expansión del gasto público no fue acompañada de incrementos en la recaudación, el déficit fiscal creció y con él aumentaron el déficit de cuenta corriente y la tasa de inflación. Además, el incremento en los precios internacionales del petróleo a partir de 1973, constituyeron un choque externo de importancia para México que entonces era un importador neto de petróleo y derivados (Samaniego, 2000).

¹⁰ Para mayor detalle consultar la publicación del INEGI titulada "*Mujeres y Hombres en México, 2005*", en la página 2.

La recesión que siguió a la crisis de 1976 fue de corta duración. El descubrimiento de reservas petroleras eliminó la restricción externa y propició un gran cambio en la política económica. Con el auge petrolero de esta época se estimuló el crecimiento dirigido por el gasto público, lo que dio lugar a los resultados esperados: el PIB, el empleo y la inversión crecieron a tasas elevadas. La postura oficial era que México podría crecer a tasas sin precedente a partir de 1978. Inicialmente se pensaba que los ingresos petroleros podían eliminar simultáneamente la restricción fiscal y externa. La perspectiva de mayores ingresos asociados a las exportaciones petroleras llevaron a los sectores público y privado a expandir sus proyectos de inversión a partir de 1978. En 1979, ante el aumento del precio internacional del petróleo y nuevos descubrimientos de yacimientos, la inversión total se aceleró aún más. Durante los cuatro años que duró el auge petrolero, la estrategia de crecimiento basada en la expansión del gasto público produjo grandes resultados. Entre 1978 y 1981, el PIB creció a un promedio anual de 8.4 % mientras que la inversión total aumentó a 16.2% anual y el empleo urbano se expandió a 5.7% anual. Sin embargo, detrás de este desempeño había serios problemas. Como ocurre en la mayoría de los auges basados en la exportación de recursos naturales, el peso se sobrevaluó de forma creciente. Las expectativas de un flujo de ingresos públicos elevado y sostenido fomentaron un creciente déficit fiscal que aunado al tipo de cambio sobrevaluado, provocaron un desequilibrio creciente en la balanza de pagos (Lustig, 1992).

“El «boom» petrolero de la segunda mitad de la década de los años setenta pospuso la crisis y facilitó un acelerado endeudamiento externo. Al caer los precios internacionales del petróleo y frente a la dificultad de cubrir la deuda externa, la consecuente restricción en el acceso a divisas fue el detonador de la crisis de 1982” (Salas, 2003, pág. 38).

La crisis de 1982 y el periodo de ajuste que le siguió tuvieron un impacto muy considerable en el mercado de trabajo. Los cambios en la demanda y la apertura comercial tuvieron efectos negativos sobre la generación de empleos en actividades productivas. Para enfrentar esta crisis, lidiar con los desequilibrios internos y adaptarse a las condiciones externas adversas, se tuvo que ajustar el gasto interno, reorientar la producción y encontrar nuevos caminos para impulsar el crecimiento económico (Rendón y Salas, 1993). El modelo económico seguido tras la crisis -basado en la privatización, la desregulación y la apertura comercial y financiera y que además consideraba que a mayor liberación comercial mayor prosperidad económica-

no generó el crecimiento económico ni los empleos que el país necesitaba para asegurar un desarrollo económico estable. Pronto se empezaron a manifestar las carencias del modelo económico seguido y se evidenció que la economía necesitaba una transformación estructural más profunda (Pacheco-López, 2005).

La inversión sufrió una gran caída en 1983 y el PIB se redujo en un 3.5%. En 1987 el PIB, en términos reales, se situaba en niveles inferiores a los de 1981 (Samaniego, 2002). El acceso al capital extranjero se vio abruptamente suspendido, y los pagos por concepto de intereses y amortizaciones de la deuda se hicieron exigibles por los acreedores (Aguayo, 2002).

Después de la crisis de los años 80, México entró en un periodo de ajustes y transformaciones en su modelo de crecimiento. Durante casi seis años, el gobierno se concentró en restablecer la estabilidad, sobre todo en reducir la inflación y frenar la pérdida de divisas. Es así como el país adopta el modelo de liberalización comercial como una alternativa para impulsar el crecimiento económico mediante el sector externo. Este modelo fue impuesto a México por el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y otras instituciones multilaterales. México adoptó este modelo en julio de 1985. Para el país, el programa de liberalización comercial de 1985 a 1987 fue uno de los de mayor alcance respecto a otros países en desarrollo, pues la mayor parte de su comercio internacional se liberó previo a su ingreso al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), firmado en 1986 (Pacheco-López, 2005).

Después de varios intentos fallidos de estabilización, la crisis de la balanza de pagos de 1985 y la recesión de 1986 ocasionada por la abrupta caída de los precios mundiales del petróleo, el proceso finalmente rindió sus primeros frutos a principios de 1988 -después del proceso inflacionario creciente de 1987, en donde la inflación se situaba en 159.9% y que amenazaba con seguir creciendo-, México siguió un programa para disminuir la inflación, dicho programa fue llamado *Pacto de Solidaridad Económica*¹¹ y contaba con la participación del gobierno y de las principales organizaciones de los sectores obrero, campesino y empresarial. Así, hacia finales de 1988,

¹¹ El Pacto de Solidaridad Económica fue firmado en Diciembre de 1987. Sus elementos básicos incluían un compromiso de reducir el déficit fiscal, una política monetaria más restrictiva, la liberación comercial y, por primera vez desde la crisis de 1982, una política de ingresos que cubría precios y salarios. A este acuerdo en 1988 se le dio el nombre de *Pacto para la Estabilidad el Crecimiento y el Empleo*, vigente hasta 1994 y posteriormente evolucionó hacia un acuerdo que, además de buscar la estabilidad, se orientó hacia objetivos específicos de productividad (Lustig y Székely, 1997).

tras la firma de este acuerdo, la tasa de inflación en el país había disminuído considerablemente, y el gobierno había introducido un gran número de reformas estructurales, pero la economía llevaba cinco años sin crecer (Samaniego, 2000).

Durante la década de los noventa, México vivió una serie de cambios y transformaciones profundas en varios ámbitos, tanto de origen estructural como las asociadas a factores más inestables. Por un lado, se consolidó la apertura comercial y el país entró en un acelerado proceso de integración a los mercados mundiales y de cambio en sus estructuras productivas y por el otro, se aceleró el proceso de democratización del país (Samaniego, 2000).

Desde la perspectiva económica, la década está marcada por dos períodos quinquenales, claramente separados por la crisis de 1995, que ha sido, quizá, la sacudida más violenta experimentada por la economía nacional en los últimos cincuenta años.

El crecimiento económico del periodo previo a la crisis (1991 a 1994) fue relativamente lento y se caracterizó, entre otras cosas, por una marcada disminución en los niveles de inflación. Durante este lapso, para lograr la recuperación económica fue necesario atraer capital externo y reducir la carga de la deuda. Lo primero se logró mediante una estrategia dirigida a conquistar los mercados financieros internacionales. Lo segundo, con la negociación del Acuerdo Brady,¹² firmado en febrero de 1990. Sin embargo, este plan no logró el ahorro ni las entradas de capital esperadas. Entonces el gobierno decidió emprender dos acciones: 1) en 1990 privatizó los bancos, lo que provocó el aumento en el flujo de capitales hacia México y la disminución de las tasas de interés; y 2) se iniciaron las negociaciones para un Tratado de Libre Comercio -TLC, o NAFTA, por sus siglas en inglés- entre Estados Unidos, Canadá y México, aunque es hasta 1993 cuando se firma el "Tratado de Libre Comercio de América del Norte" (Lustig y Székely, 1997).

En los primeros meses de 1994, se elevaron las tasas de interés para mantener el capital extranjero en México, pero como lo mismo sucedía en E.U., comenzó a disminuir la inversión en portafolio. Entonces se recurrió a las reservas monetarias para enfrentar los flujos de capital, con el fin de mantener la tasa de cambio. Cuando las reservas comenzaron a caer abruptamente, se emitieron los *tesobonos* -bonos de corto plazo emitidos en México, que garantizaban a los inversionistas su reembolso en dólares-. Para fines de 1994, la mayor parte de los bonos gubernamentales en manos

¹² El Plan Brady fue un acuerdo entre el Gobierno de Estados Unidos y el de México, con la finalidad de reducir el monto y servicio de la deuda mexicana (Lustig y Székely, 1997).

privadas eran *tesobonos*. Sin embargo, ni los tesobonos ni las altas tasas de interés lograron cambiar el panorama, las tasas de interés no lograron recuperar las reservas monetarias, el déficit de cuenta corriente era mayor, y las tasas de interés en E.U. seguían incrementándose. Estos hechos fueron el escenario previo a la devaluación de diciembre de 1994 que derivó en la crisis que se manifestó a lo largo de 1995 y parte de 1996 (Lustig y Székely, 1997).

Así, “a finales de 1994, el déficit con el exterior que había aumentado, junto con la apreciación del tipo de cambio y su desaceleramiento repentino condujeron a una de las crisis más severas que el país había experimentado. En 1995, el PIB se redujo en 6.2%, el empleo en el sector moderno de la economía sufrió una declinación generalizada, en una proporción similar a la del PIB. Ante estos hechos, la inflación volvió a repuntar en 1995 hasta 52%, un nivel 7 veces mayor al registrado en 1994” (Samaniego, 2000: 4).

Después de esta crisis -que a diferencia de la de 1982, tuvo una pronta reanudación en el crecimiento de la actividad económica y del empleo, así como el acceso a los mercados externos de capital-, en 1996 inició una nueva etapa que se prolonga durante 4 años más, hasta principios del 2000, la cual se caracterizó por un mayor dinamismo en el crecimiento de la economía. A lo largo de la década, es evidente la actividad del sector externo, que se convirtió en uno de los motores del crecimiento de nuestra economía (Samaniego, 2000).

Es importante señalar que estos cambios tuvieron lugar dentro de un mercado de trabajo heterogéneo, en el que conviven las empresas vinculadas a los mercados modernos a nivel nacional e internacional, con un gran universo de informalidad, compuesto por una diversidad de unidades productivas y formas de trabajo caracterizadas por precariedad y pobreza (Samaniego, 2000).

El balance económico de México a principios de este milenio muestra que su apertura económica ha originado el ingreso de un mayor volumen de inversión extranjera y comercio exterior, además de una mayor dependencia de los ciclos económicos que experimentan los países a nivel mundial. Sin embargo, actualmente siguen existiendo ciertas dificultades económicas y restricciones financieras, por lo que la adopción de políticas de ajuste ha implicado elevados niveles de desempleo y una caída de los ingresos reales. Al igual que sucedió durante la crisis de los años ochenta, los hogares buscan incorporar al mayor número posible de sus miembros en actividades remuneradas, para así compensar la pérdida de ingresos familiares, hecho

que implica una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral y en autoempleos (Arriagada, 1997).

Frente a esta etapa, en la que la dinámica de la economía nacional e internacional está cambiando, parte de las empresas y de los trabajadores han encontrado nuevas áreas de oportunidad. Debido a que en México no existe un seguro de desempleo, la población busca obtener ingresos de diversas maneras, una de ellas es autoempleándose, ayudando en los negocios o en los terrenos agrícolas familiares, formando así parte de la población ocupada, aunque lo hace en condiciones bastante precarias. Por ello, uno de los problemas que se deben enfrentar hoy en día no es el desempleo, sino más bien, la falta de ocupaciones y puestos de trabajo que permitan a los trabajadores vivir de manera digna, y no en las condiciones en las que actualmente viven (Samaniego, 2000).

Entonces, hoy en día se puede situar al empleo en México como precario -como lo reconoce la OIT en su *Panorama Laboral* de 2001 y 2002-, dado que la mayor parte de los trabajadores reciben salarios muy bajos, o definitivamente no los reciben; además, muchos de los trabajadores no cuentan con prestaciones de tipo social, pues sólo están al alcance de un grupo reducido de trabajadores.¹³

Después de haber resumido el panorama económico de nuestro país en los últimas décadas, a continuación se considerará de manera específica la participación laboral de las mujeres.

1.2 INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

En los últimos años se han logrado grandes avances en el conocimiento e identificación de las condiciones de vida de las mujeres y la problemática de las desigualdades en las oportunidades de trabajo, educación, política, ciencia y cultura. Dentro de estos logros se encuentra la creciente incorporación de las mujeres en las actividades económicas.

A la par del conjunto de cambios y transformaciones por las que México ha pasado, los papeles de mujeres y hombres en la economía mexicana de igual forma se han transformando. En las últimas décadas, las mujeres mexicanas han ido ingresando a la fuerza laboral de manera continua, tanto en el ámbito urbano como en el rural.

Este apartado tiene como fin mostrar someramente cuál es el panorama en el que las mujeres mexicanas han ido ingresando a la fuerza laboral, así

¹³ Para mayor detalle, revisar autores como Arriagada (1997), Samaniego (2000), Ariza y Oliveira (2001), Rendón (2003), Salas (2003).

como los obstáculos a los que se han tenido que enfrentar a lo largo de este proceso.

Como se sabe, el problema del ingreso de la mujer en el mercado de trabajo va más allá de cuestiones como la elección voluntaria entre el ocio y el beneficio, o de factores como la capacitación y la educación. Algunos investigadores mencionan que el capital humano femenino es bajo en comparación con el masculino, en cuanto a la inversión en escolaridad, capacitación y nivel de experiencia, derivados de la permanencia continua de los hombres en el mercado de trabajo. Sin embargo, la incorporación de las mujeres en dicho mercado no obedece exclusivamente a factores como una diferente productividad, o a diferentes niveles de capacitación, sino que intervienen aspectos de otra índole, relacionados con factores de oferta y de demanda. Son muchas las causas por las que las mujeres dejan de dedicarse de tiempo completo a las tareas relativas al hogar –por las que no reciben ningún tipo de remuneración económica- y buscan incursionar en mercados laborales, en el cual sus actividades sean reconocidas y desean que éstas sean retribuidas económicamente.¹⁴

La incorporación de las mujeres a las actividades económicas ha crecido de forma continua durante los últimos años. Según información del INEGI, la tasa de participación de las mujeres de 12 años y más se duplicó en poco más de 30 años, al pasar de un nivel de 17.6% en 1970 a 35.3% en 2003 (ENE, 2003). Sin embargo, conviene señalar que todavía gran parte de las tareas económicas desempeñadas por las mujeres sigue oculta o subregistrada en las estadísticas, debido a la definición de las actividades económicas y las características de los procedimientos de registro de los censos y las encuestas, lo cual se vincula a su vez con consideraciones culturales sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres.

El aumento de la participación de la población femenina en la actividad económica, es el resultado de varios fenómenos: por un lado, la caída del poder de compra de la población, y por el otro, la monetarización de la economía mexicana. Antes, lo que se producía en el hogar para autoconsumo ahora se compra, por ello se necesita más dinero. A la población se le ha gravado con más gastos monetarios, como impuestos, transportes, cuotas escolares, etc. En determinados grupos sociales, la madre trabaja para que sus hijos alcancen un mayor nivel de escolaridad, y si no encuentra trabajo asalariado porque no existe demanda para personas

¹⁴ En un apartado más adelante se abordaran las principales razones por las que las mujeres incursionan en mayor proporción en la fuerza laboral en las últimas décadas.

con su perfil, se autoemplea. Además, la situación de la mujer ha cambiado por varios motivos y ahora busca trabajar no sólo por cuestiones económicas. Tiene otras razones, como lo son su mayor nivel de escolaridad y la disminución de la fecundidad que la motiva a buscar nuevas metas, entre las cuales está el ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado (Rendón, 2003).

La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo no sólo es consecuencia de los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, sino que también constituye una expresión de su creciente nivel educativo y de la difusión de estrategias que generen ingresos, en las cuales las mujeres contribuyen a sostener económicamente a sus familias (INEGI, 2005).

En la actualidad, las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo no deben desatender las tareas del hogar, esto deriva en lo que se conoce como la doble o hasta triple jornada. Pues la mujer, además de las labores domésticas, que incluyen el cuidado de los niños, ancianos o discapacitados, se desempeña en el mercado laboral.

Así, a menudo las oportunidades y opciones de trabajo de las madres están limitadas por la necesidad de que la jornada de trabajo fuera del hogar sea compatible con la crianza y el cuidado de los hijos, reduciendo, en varias ocasiones el tiempo dedicado a la jornada de trabajo. El ejercicio de la maternidad sigue influyendo en la percepción que se tiene del trabajo remunerado de la mujer, puesto que para ejercerlo, debe ocasionalmente salir del mercado de trabajo, o reducir su jornada laboral para dedicarse al cuidado de sus hijos (Rendón, 2003).

Según el *Informe sobre Desarrollo Humano*, de Naciones Unidas (1995), las mujeres realizaban las dos terceras partes del trabajo mundial, recibían el 10% del ingreso, además poseían 1% de las riquezas del mundo. La explicación a esto es que cuando ellas realizan labores domésticas en su hogar, no reciben ningún pago por ello; sin embargo, si invierten gran parte de su tiempo diario a estas actividades.

Arriba se hacía referencia a que el trabajo doméstico¹⁵ es gratuito, no tiene horarios definidos, es repetitivo, no remunerado, invisible y por lo tanto no se contabiliza en las cuentas nacionales ni en la formación del

¹⁵ Como trabajo doméstico se entiende al esfuerzo realizado para producir bienes y servicios para el consumo directo de la familia. En este trabajo se incluye la elaboración de cierto tipo de productos, pero sobre todo de una serie de servicios imprescindibles para el funcionamiento del hogar y para la reproducción social de la población (De Barbieri, 1984; García y Oliveira, 1994; Oliveira y Ariza, 1999; Rendón, 2003).

Producto Interno Bruto (PIB) de los países,¹⁶ sin embargo es esencial, pues sencillamente es imposible el funcionamiento de ningún hogar sin estas actividades que día a día realizan en su mayoría las mujeres, independientemente del sector social al que pertenezcan, la diferencia radica en que en algunos hogares se cuenta con apoyo a través de la adquisición de equipo o la contratación de servicio doméstico, no obstante es la mujer, madre, esposa o compañera de hogar quien administra y organiza diariamente la casa, es quien se encarga de las compras, de la elaboración de los alimentos, del cuidado de los niños y niñas, enfermos y adultos mayores, de la provisión de agua, del aseo de la ropa y la casa, de revisar las tareas escolares, asistir a las escuelas para conocer la situación de los hijos e hijas, acompañarlos, orientarlos, formarles valores cívicos y espirituales, entre muchas otras (Rendón, 2003; Pedrero, 2004).

En algunas ocasiones, el trabajo doméstico puede ser sustituido, cuando es así, las formas de sustituirlo son diversas, algunas de ellas son las siguientes: "a) mediante la contratación de personal doméstico que aligere a la jefa de familia la carga de trabajo en su hogar; b) mediante la adquisición de bienes materiales o de servicios en el mercado -lavanderías, tintorerías, guarderías, restaurantes, etc.- o, c) mediante el uso de algún tipo de máquina, como lo son las lavadoras, los lavaplatos, los hornos eléctricos y de microondas, licuadoras, etc., aunque de esta forma el trabajo solo se reduce, más no se elimina" (Rendón, 2003: 158). La medida en la que las labores domésticas puedan o no ser sustituidas, varía de una región a otra, dependiendo de la existencia de personas dispuestas a trabajar en el sector de servicios vendiendo su fuerza laboral, o de la disponibilidad en los comercios de los bienes y servicios sustitutos y de la capacidad adquisitiva de cada familia para la compra de dichos productos y para la contratación de trabajadoras domésticas. Pese a esto, y tal como lo menciona Naciones Unidas (1995), en todas partes del mundo, el trabajo doméstico sigue representando una parte importante del esfuerzo productivo de la sociedad.

Se sabe que entre mayor sea la posibilidad de sustituir el trabajo doméstico por alguna de las formas mencionadas anteriormente, mayor será también la posibilidad de que la mujer se incorpore a la fuerza laboral, ya que al disminuir su carga de tareas domésticas, se incrementa su tiempo libre o de ocio, pero también se incrementan los gastos relativos a dicha

¹⁶ Rendón (2003) y Pedrero (2004), proponen hacer una estimación del valor económico del trabajo doméstico en México, para demostrar la importancia que tiene este trabajo en la economía de nuestro país, ya que su valor supera al de otros sectores económicos.

sustitución, por lo que se ven en la necesidad de trabajar; aunque como se mencionaba esto varía entre países. Sin embargo, en México, desde los años de expansión económica, se encontraron altas tasas de participación laboral femenina, tanto en regiones más privilegiadas como en aquellas menos favorecidas (García y Oliveira, 1998).

En México, el trabajo doméstico está fundamentalmente a cargo de las mujeres, la mayor parte de las labores relativas al mantenimiento cotidiano de los hogares y la crianza de los niños son realizadas por mujeres. Datos para el año 2003 señalan que 96.2% de las mujeres de 12 años y más desempeñaban labores domésticas y sólo 35.3% de ellas realizaban trabajo extradoméstico,¹⁷ mientras que de los hombres en edad laboral 74.6% realizaban trabajo extradoméstico y sólo 61.7% colaboraba en las tareas domésticas.¹⁸ En el ámbito rural, en el año 2000, de 8.7 millones de mujeres de 12 años y más, 95.5% realizaba trabajo doméstico, tasa muy semejante a la del ámbito urbano, pues de 28.5 millones de mujeres, 94.1% participaba en tareas del hogar.¹⁹ Se sabe que la participación de las mujeres en las actividades económicas o extradomésticas, está condicionada por varios factores que limitan en buena parte sus oportunidades para realizar actividades económicas y que provocan un escaso desarrollo del mercado de trabajo en las comunidades, restringen su acceso a empleos remunerados y las obliga a realizar labores en sectores en donde existen muchas carencias, entre ellos se encuentra la mayor carga de trabajo doméstico, que recae casi exclusivamente en ellas -incluida la responsabilidad de alimentar, cuidar, educar y proteger a los hijos-. Además, es conveniente señalar que existe un subregistro del trabajo femenino en las fuentes de información que dan cuenta del empleo en nuestro país; este subregistro obedece, por un lado, al significado que ellas mismas tienen acerca del término «trabajo» y por el cual consideran no económicas algunas de las actividades que realizan, como es el caso de la recolección de leña, acarreo de agua, cría de

¹⁷ En el trabajo extradoméstico se comprenden tanto actividades remuneradas como las no remuneradas que contribuyan a la producción de bienes y servicios para el mercado. Incluye la actividad económica asalariada por cuenta propia, así como la realizada por patrones y trabajadores familiares no remunerados; mientras el trabajo doméstico es el encaminado a la producción de bienes y servicios para consumo privado de los integrantes de las familias (Rendón, 2003; Pedrero, 2004).

¹⁸ Datos correspondientes a *Mujeres y Hombres en México, 2004*, publicado por el INEGI.

¹⁹ Estas cifras corresponden a la publicación del INEGI titulada *Las Mujeres en el México Rural (2002)*, basada en datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo del 2000.

aves de corral y de ganado menor, el cultivo algunas de frutas y hortalizas y la elaboración de artesanías; y por otro lado, a que los instrumentos de captación no registran las diversas actividades económicas que desarrollan las mujeres (INEGI, 2002). La adecuada contabilidad y registro de estas labores ayudaría a valorar la contribución real del trabajo femenino.

La fuente arriba citada, también ofrece datos para el año 2000 sobre la distribución por ocupación de las mujeres que participaban en actividades económicas en el ámbito rural, y menciona que éstas se encontraban concentradas en cuatro ocupaciones principales: 28.6% eran trabajadoras agropecuarias, 25.6% eran trabajadoras industriales, 18.1% vendedoras dependientes y 12.9% trabajadoras domésticas; lo que en suma representa casi 85% de la fuerza de trabajo femenina en las localidades de menos de 2500 habitantes. Mientras para el ámbito urbano, la distribución de las mujeres en las diversas ocupaciones era más homogénea: 19.8% vendedoras dependientes, 19.3% trabajadoras industriales, 15.8% oficinistas, 11.5% trabajadoras domésticas, 9.3% empleadas en servicios, 8.1% profesionales y técnicas especializadas, y 7.3% maestras y trabajadoras del arte.

En algunos estudios realizados en ámbitos urbanos se señala que en los hogares con mujeres que participan en el mercado laboral hay un patrón más equitativo en la división de las tareas domésticas. De igual forma, el patrón de ayuda doméstica entre hijos e hijas en el ámbito urbano es más igualitario que entre los adultos (García, Blanco y Pacheco, 1999).

La participación económica femenina muestra variaciones según las características de la economía regional. Por ejemplo, las mujeres participan en mayor proporción en los mercados de trabajo urbano más diversificados y en los mercados laborales donde abundan las actividades asociadas con la agroindustria y la agricultura comercial, los talleres de maquilas y las grandes industrias ubicadas en ámbitos rurales. En las ciudades de la frontera norte, por ejemplo, la incorporación de las mujeres está vinculada a la expansión de las actividades manufactureras de exportación (Ariza y Oliveira, 2001). Por otro lado, la feminización de algunas ocupaciones y ramas de actividad no ha contribuido a mejorar las condiciones laborales, pues aún existe la discriminación salarial, la desigualdad en oportunidades, la dificultad para ascender a cargos directivos, así como el incumplimiento de las leyes laborales, aún existen lugares en donde siguen vigentes las prácticas de despido en caso de embarazo, o la exigencia de un certificado de ingravidez para obtener un empleo (De la O., 2000; Rendón, 2003).

Si bien es cierto que las condiciones laborales de las mujeres varían de acuerdo al grupo ocupacional, existen algunos denominadores comunes, que representan situaciones de desventaja para ellas y constituyen límites en su desarrollo como trabajadoras. Los más importantes son: a) la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical,²⁰ con su consecuente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial; b) la doble jornada de trabajo que dificulta o impide a la mujer llevar a cabo actividades de capacitación, recreación o participación política, sindical y laboral; y c) la insuficiencia o elevado costo de los servicios de apoyo, entre los que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención y desarrollo infantil.²¹

Es importante señalar que la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha contribuido a disminuir la brecha entre sus remuneraciones y las de los hombres.²² En un entorno de descenso de los niveles salariales de la clase trabajadora, las mujeres, en comparación con los hombres, siguen recibiendo menores ingresos en casi todas las ramas de actividad y es precisamente este hecho el que se propone explicar en este trabajo. Cuando se comenzó a estudiar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en la primera mitad del siglo XX, el análisis se centró en la dinámica del mercado laboral más no en cuestiones derivadas del sexo. Después, en los años cincuenta, el interés fue analizar el aumento de la participación femenina, que se explicaba en términos del costo de oportunidad que significaba permanecer en casa frente a la remuneración económica obtenida en el mercado de trabajo (Gámez, 2005).

Ahora bien, el aumento en las tasas de participación económica de las mujeres ha tomado importancia recientemente, debido a los movimientos de diversas organizaciones que buscan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre estas organizaciones encontramos al Instituto Nacional de las Mujeres, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Organización Panamericana y Mundial de la Salud, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

²⁰ La segregación parte del hecho de que mujeres y hombres con un mismo nivel educativo trabajan en diferentes sectores económicos, y cuando coinciden en un mismo sector, ocupan distintas posiciones: las mujeres las más bajas y los hombres las más altas. Al primer caso se le denomina segregación horizontal y al segundo segregación vertical.

²¹ Ver por ejemplo, Samaniego (2000), Rendón (2003), Rendón (2003b).

²² Consultar a Del Razo (2003).

el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Como resultado de estos movimientos, el gobierno ha mostrado interés por atender la problemática de las mujeres.

Las iniciativas gubernamentales en el campo del empleo femenino se han orientado a apoyar estrategias que generen ingresos en grupos específicos de mujeres. En general, las acciones institucionales no han colaborado en la elaboración de programas laborales dirigidos a mujeres, ni el desarrollo de organismos específicos que busquen corregir las prácticas discriminatorias que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Por ello, es necesario promover una política de empleo dirigida específicamente a la mujer e impulsar oportunidades productivas y adecuadamente remuneradas para ellas (Samaniego, 2000).

En el esfuerzo que el gobierno hace por resolver estos problemas, el *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000* reconoce que una mejor condición de vida de hombres y mujeres sólo es posible con un continuo crecimiento económico que genere empleos productivos y que promueva mejoras en los niveles de remuneración. Con el fin de generar el mayor número posible de empleos, estimular la productividad y mejorar las remuneraciones de los trabajadores, el gobierno de México está impulsando reformas fiscales y financieras que promuevan el ahorro y la inversión, así como un sistema de apoyos a la pequeña y mediana empresa, bolsas de trabajo y programas de becas de capacitación para hombres y mujeres desempleados (Pagán, 1998).

Sin duda alguna, el que la mujer incremente de manera importante su participación en las actividades económicas tiene varias repercusiones en diversos sectores como el educativo, político, social, cultural, familiar, jurídico, además, por supuesto, del económico. Por ello se debe reconocer que la incorporación de las mujeres en las actividades económicas no es suficiente para mejorar su condición social. Un buen resultado derivado de su creciente inserción en la vida económica depende, en el ámbito familiar, de una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, del acceso a infraestructura y servicios de apoyo y del poder de uso y destino de sus ingresos; mientras que en el ámbito laboral, depende del tipo de ocupación que las mujeres desempeñan, de las características de los procesos económicos en los que participan, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tienen acceso.

Como se ha señalado, aunque el conjunto de transformaciones económicas que tuvieron lugar en el país durante las últimas décadas han llevado a un aumento en la incorporación de las mujeres en las actividades remuneradas, al grado de que la tasa de participación femenina se ha más que duplicado en 30 años, las diferencias entre las tasas de participación económica femeninas y masculinas siguen siendo muy notorias.

Sin restar importancia a la favorable evolución de las tasas de participación económica femenina, la mujer sigue enfrentando diversos obstáculos para insertarse en el mercado laboral y una vez que ya está inserta, se enfrenta a problemas para permanecer por largos periodos y por tener las mismas oportunidades que los hombres para desarrollarse laboralmente. Un ejemplo, es lo que se ha denominado «techo de cristal», que simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas (Rendón, 2003b).

Ahora bien, ya se ha hecho un pequeño bosquejo del entorno del mercado laboral de las mujeres en los años recientes, pero aún falta explicar algunos de los factores que han sido determinantes en el aumento de las tasas de participación femenina, a continuación se detallan dichos factores.

1.3 CAUSAS DEL INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL²³

Como se mencionó, el incremento de las mujeres en la fuerza laboral tiene múltiples explicaciones, que tienen diversos orígenes, tales como los de aspecto económico, demográfico, social, etc. A continuación se explica como han influido los cambios sociodemográficos y económicos en el incremento en las tasas de participación femenina.

1.3.1 Cambios Sociodemográficos²⁴

Los cambios demográficos del país están estrechamente relacionados con la mayor participación femenina en el trabajo extradoméstico. Son varios los factores de este tipo que han llevado a gran parte de las mujeres a dejar sus hogares e introducirse en el mercado de trabajo, entre ellos se

²³ La estructura de este apartado es la utilizada por Rendón (2003). Ella se basa en Reskin y Ross, 1990; Jonung y Persson, 1993; Rubery, 1993; Hakim, 1994; Rubery y Fagan, 1995; Melkas y Anker, 1998.

²⁴ Autores como Oliveira y García (1989), Welti y Rodríguez (1999), Ariza y Oliveira (2002), OIT (2002); señalan la importancia que tienen estos factores en el aumento en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

encuentra el crecimiento demográfico, la reorganización espacial de la población hacia una mayor concentración en las localidades urbanas -que han ofrecido puestos de oficina y servicios a las mujeres-, la notable disminución de las tasas de fecundidad, mayores accesos a los sistemas educativos en beneficio de las mujeres, así como el cambio en la composición de los hogares mexicanos. En seguida se aborda con más detalle cada uno de estos puntos, para que se entienda cuál ha sido la aportación de cada uno de estos factores en el incremento de las tasas de participación laboral.

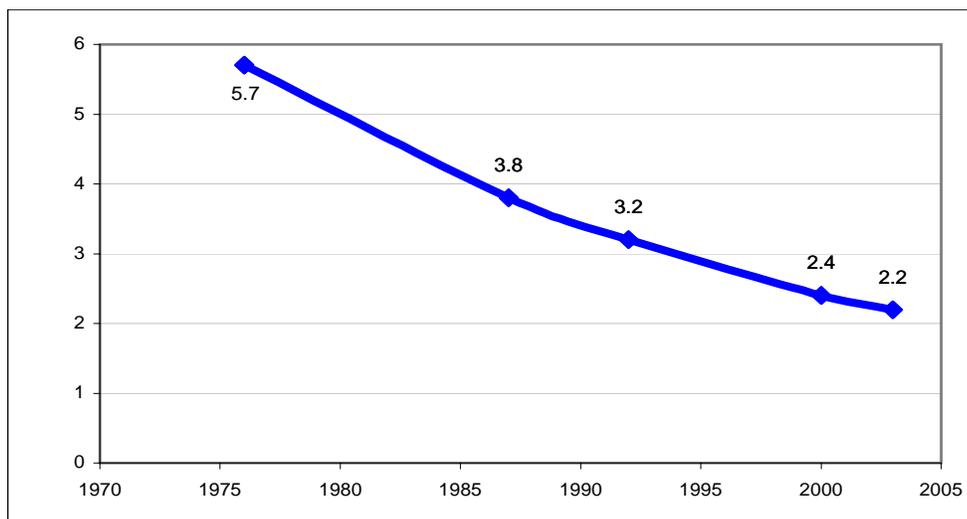
- Disminución de la fecundidad

En cuanto a las condiciones sociodemográficas que limitan la participación de las mujeres en las actividades extradomésticas, se encuentra la maternidad, por lo que la reducción de la fecundidad es un fenómeno paralelo al incremento en la participación de las mujeres en las actividades económicas. La relación que se espera que haya entre el número de hijos y el mercado laboral femenino es que entre menor número de hijos se tengan, mayor será la participación en las actividades extradomésticas, y en general así se presenta. Es importante señalar que el número de hijos por mujer varía entre países y entre regiones, en general, las mujeres que viven en países en desarrollo y en los ámbitos rurales suelen tener en promedio un número mayor de hijos que aquellas que habitan en países desarrollados o en los ámbitos urbanos.

Se sabe que en México, la tasa global de fecundidad²⁵ ha disminuido en los últimos 30 años, además, es posible afirmar que el papel de la mujer en sus actividades productivas, se ha transformado y que, aún cuando debe extender sus horas de trabajo diarias -domésticas y extradomésticas-, hay un interés y necesidad en las actividades productivas que desarrollan en el mercado laboral. La evolución de la tasa global de fecundidad en las últimas tres décadas ha disminuido; en la segunda mitad de la década de los setenta, dicha tasa era de alrededor de 6 hijos por mujer, para 1997 se redujo a 3.8 hijos por mujer y, posteriormente en el año 2003 la tasa era de alrededor de 2.2 hijos por mujer (INEGI, 2004b) (Gráfica 1.1).

²⁵ La tasa global de fecundidad indica el número promedio de hijos nacidos vivos que tendría una mujer durante su vida reproductiva -15 a 49 años-, bajo el supuesto de tasas de fecundidad por edad observadas en un periodo determinado (INEGI, 2004b).

Gráfica 1.1
Evolución de la Tasa Global de Fecundidad (1970-2003)



Fuente: INEGI, *Mujeres y Hombres en México, 2004*.

Uno de los factores que han influido en la disminución de las tasas de fecundidad, es que las mujeres comienzan a tener hijos en edades adultas, por lo que acortan su periodo reproductivo, además de que controlan el número de hijos que quieren tener.

El hecho de que la mujer tenga un menor número de hijos va a traer como consecuencia que dedicará menos tiempo a la crianza y educación de los mismos, y de ésta forma las posibilidades de que se incorporen al mercado de trabajo aumentarán considerablemente.

- Crecimiento demográfico

En la actualidad, la situación demográfica de México aún se ve marcada por el rápido crecimiento que tuvo la población hasta los años setenta, el cual provocó un hecho aparentemente paradójico, pues aunque la tasa de crecimiento²⁶ poblacional comenzó a disminuir notablemente desde entonces, en números absolutos la población ha seguido aumentando significativamente. Desde 1970, en el país comienza la disminución en el ritmo de crecimiento de la población, que se atribuye a los nuevos patrones de fecundidad, tendientes a reducir el número de hijos por mujer y el tamaño de las familias. La disminución de la mortalidad, el descenso en la fecundidad y la modificación de los

²⁶ La tasa de crecimiento poblacional se obtiene al relacionar una población en dos momentos, asumiendo un modelo de comportamiento -aritmético, geométrico y exponencial o continuo-, y se expresa como porcentaje.

patrones reproductivos son tres elementos que han determinado durante los últimos 25 años, tanto el crecimiento de la población como los cambios en su composición por edades.

La disminución en el crecimiento poblacional ayuda a lograr un equilibrio entre la población económicamente activa y el número de puestos de trabajo existentes en determinada región. Un crecimiento demográfico lento es un factor que favorece la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral, un claro ejemplo de esto son los países europeos, en donde las tasas de participación femenina son, en general, más altas que las de los países latinoamericanos.

- Composición de los Hogares Mexicanos

Los cambios en los dos factores anteriores tienen repercusiones en este tercer factor, ya que al disminuir el número de hijos que tienen las mujeres, el tamaño de la familia de igual forma se va a reducir.

En las últimas décadas la composición de las familias ha cambiado, esto se debe en gran medida a que mujeres y hombres han tomado la decisión de postergar la edad de matrimonio o de unión y la edad en la que tienen su primer hijo, así como la reducción de la fecundidad, la migración, la urbanización y la concentración de la población (Bañuelos y Paz, 1997); esto, como se señaló, reduce el tamaño de la familia, que ha cambiado a lo largo de los últimos años, pasando de la familia extensa, en la que convivían varias generaciones, a una familia nuclear, en la que ya sólo conviven los padres y los hijos. Además, existen familias en las que sólo uno de los progenitores, el papá o con mayor frecuencia la mamá, viven con sus hijos; en estos casos, el jefe de familia se ve obligado a participar en el mercado de trabajo, ya que es el único sostén de su familia; cuando el hogar esta encabezado por las madres, recae sobre ellas el doble papel, el de ama de casa -donde desarrolla las tareas que tienen que ver con el buen funcionamiento de su hogar, así como el cuidado y crianza de sus hijos- y el de sostén de su familia -donde tiene la responsabilidad de mantener a sus hijos-.

Es en estos casos, donde se rompe con el modelo tradicional de la familia nuclear, cuando las mujeres entran con mayor frecuencia en el trabajo extradoméstico, por ello, la composición de los hogares mexicanos se ha convertido en un factor importante para explicar el creciente incremento de las mujeres en la fuerza laboral.

- Estado civil

El estado civil también está relacionado con el incremento de la participación femenina en actividades extradomésticas, pues está fuertemente ligado con la composición de los hogares mexicanos y con el número de hijos.

Se observa que la vinculación de las mujeres mexicanas con la participación económica, vía el estado civil, describe las relaciones tradicionalmente encontradas en los estudios sobre el tema, es decir, las mujeres solteras y separadas o divorciadas, así como aquellas con indicadores de «necesidad» de ingresos superiores, tienden a participar en mayor proporción en las actividades económicas -aunque las mujeres separadas tienen mayor participación económica que las solteras-. Mientras que la condición de casada o unida trae como consecuencia una menor tasa de participación respecto a los hombres (INEGI, 2004).

Generalmente, estas relaciones se mantienen en las áreas más y menos urbanizadas, así como en las zonas con alta población indígena, siendo más frecuente en las áreas más urbanizadas. Así, por ejemplo, la condición de soltera trae consigo una participación mucho más alta entre las mujeres que residen en áreas más urbanizadas. Sin duda, esto se trata de mujeres que, por sus mayores niveles de escolaridad, pueden competir mejor en el mercado de trabajo.

- Aumento en los niveles de escolaridad

La educación es otro de los factores que han influido en la explicación del aumento de las tasas de participación de las mujeres en las actividades económicas. Un mayor acceso a sistemas educativos ayuda a mejorar la situación de las mujeres, pues en tanto mayor sea el nivel de escolaridad de las mujeres, mayor será la incorporación de ellas al mercado de trabajo, tendrán un menor número de hijos y se casarán o unirán a edades más tardías. Las personas sin educación formal participan en menor proporción en el mercado de trabajo, dado que sus alternativas para obtener ingresos son limitadas.

Sin embargo, pese a que en general las mujeres han incrementado su nivel de educación y aunque existen profesiones desempeñadas indistintamente por cualquier sexo, los hombres y mujeres eligen carreras distintas. Siguen habiendo profesiones consideradas como exclusivas de hombres o de mujeres, hecho que se deriva en lo que se conoce como segregación ocupacional por sexo (Rendón, 2003).

1.3.2 Cambios Económicos

Las transformaciones anteriores han estado acompañadas por cambios de tipo económico, que en conjunto han logrado incrementar la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico. A continuación se mencionan los cambios más destacados.

- Precarización de los empleos

El proceso de deterioro de los empleos, ha sido muy importante para determinar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. La precarización de los empleos trae como consecuencia que cada vez sea más difícil que una familia viva con un único ingreso, es por ello que gran parte de las mujeres que en otras circunstancias pudieran dedicarse exclusivamente al hogar, se vean orilladas a incorporarse al mercado laboral, teniendo que combinar las tareas del hogar con trabajo extradoméstico -de tiempo parcial o total-, para así hacer frente a sus necesidades económicas.

Esta es una de las causas por la que las mujeres participan en mayores ocasiones que los hombres en empleos a tiempo parcial, debido a su doble jornada de trabajo. Y es también uno de los principales problemas que enfrentamos en materia de empleos en México, ya que este fenómeno ha ido en incremento.

- Terciarización del empleo

El proceso de terciarización del empleo se refiere al constante aumento de las ocupaciones del sector servicios, que es a su vez, la principal fuente de empleo femenino. Mientras que las ocupaciones consideradas como masculinas -agropecuarias e industriales- han ido reduciendo el número de empleos (Rendón, 2003).

El incremento de las tasas de participación económica de las mujeres ha estado acompañado del proceso de terciarización, que desde la década de los ochenta se ha intensificado y que esta estrechamente vinculado con la expansión de las actividades no asalariadas. Esto ha ocurrido tanto en México como en América Latina (Oliveira y García, 1998, pág. 59)

Salas (2003) indica que existe una tendencia del empleo urbano en México hacia el crecimiento del empleo en el sector de servicios -es decir, la terciarización del empleo-. Además señala que para el periodo 1991-2000, el 65% de los empleos creados correspondieron al sector terciario.

- Segregación Ocupacional

Las transformaciones estructurales de los empleos y la marcada segregación ocupacional por sexo, han jugado un papel fundamental en la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. La segregación ocupacional se manifiesta en dos formas diferentes, la primera es cuando hombres y mujeres participan de manera diferente entre las diversas ocupaciones -este tipo se conoce como segregación horizontal-, y la segunda, que se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional -conocida como segregación vertical-.

Se sabe que la segregación ocupacional por sexo ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres, ya que limita sus oportunidades ocupacionales y sus ingresos. Pero, por otro lado se ha observado que dicha segregación ha favorecido el notorio incremento del sector de los servicios, mismo que se traduce en un mayor número de oportunidades de empleo para las mujeres.

- Incosteabilidad de productos

Este cambio está estrechamente relacionado con la precarización de los empleos, pues la constante aparición de nuevos productos y servicios domésticos hace que estos sean incosteables para las familias que tienen un único proveedor, por lo que se hace necesario que uno o más miembros de la familia ingresen al mercado de trabajo, con la finalidad de satisfacer sus necesidades. Así mismo, es necesario contar con mayores ingresos para poder de alguna forma sustituir el trabajo doméstico, mediante la adquisición de bienes y/o servicios.

Estos factores son algunos de los que han hecho posible, a lo largo de las últimas décadas, que gran parte de las mujeres incursionen con gran fuerza en el trabajo extradoméstico, ya que de no haberlo hecho, no hubieran podido satisfacer sus necesidades. Aunque aquí sólo se detallan los factores que sobresalen en la bibliografía revisada, existen otros factores que también han influido en el aumento de las tasas de participación femeninas, pero esos están menos documentados.

1.4 TASAS DE PARTICIPACIÓN FEMENINA

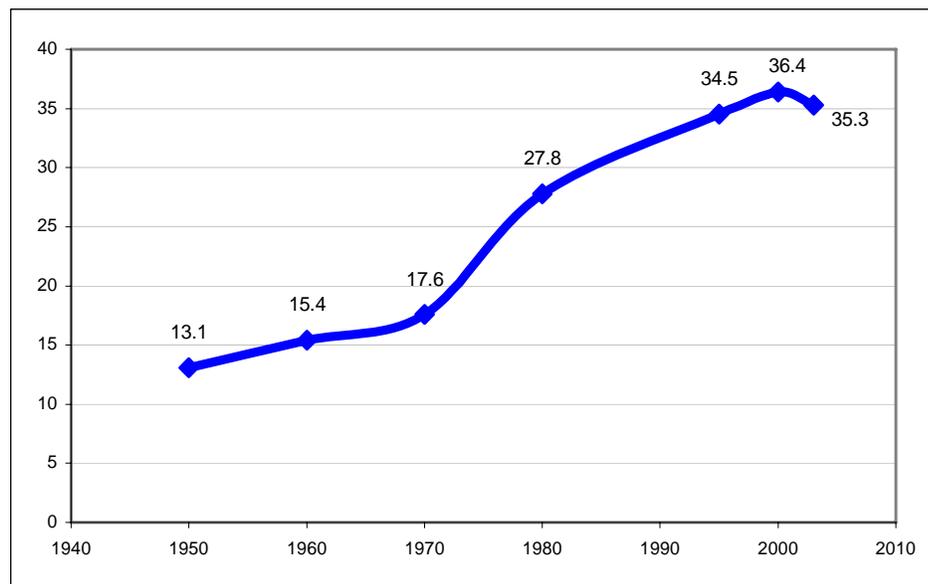
La tasa de participación económica femenina se refiere al porcentaje que representa la población femenina económicamente activa, respecto a la

población femenina de 12 años y más. Como se mencionó anteriormente, la participación de las mujeres en las actividades económicas se ha venido incrementando de manera constante desde la década de los setenta. Pese a que el incremento en la participación femenina en el mercado de trabajo tiende a acercarla a la masculina, las diferencias de participación varían según el género y la brecha continúa siendo amplia. Por la parte de la oferta de mano de obra, hay variaciones según la edad, el estado civil y el grado de instrucción de las mujeres.

Aunque las mujeres incrementan día a día su tasa de participación en trabajos y puestos de dirección, una cosa sigue estando clara: la tasa de cambio ha sido lenta, y desigual el ritmo de avance. A nivel mundial, las mujeres se siguen concentrando en los sectores más precarios de trabajo.

En México, la mayor participación de la mujer en todos los ámbitos, y en particular en la actividad económica, es un fenómeno que se viene dando desde los años setenta ya que, como se observa en la Gráfica 1.2, la tasa de participación²⁷ del conjunto de mujeres mayores de 12 años pasó de 17.6% en 1970 a 35.3% en 2003 (ENE, 2003). El mayor incremento en el número de mujeres que se incorporaron a la fuerza de trabajo en México se dio durante la década de los años noventa (Brown, Pagán y Rodríguez, 1999).

Gráfica 1.2
Evolución de la tasa de participación femenina (1950-2003)



Fuente: De 1950-1995, Badiola, L. (2000); de 2000-2003, *Encuesta Nacional de Empleo, 2003*.

²⁷ La tasa de participación nos indica en qué medida se contribuye en la producción de bienes y servicios para el mercado.

Las estadísticas laborales permiten observar un cambio importante en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Además del aumento en la tasa de participación femenina, el patrón por edad ha tenido importantes cambios.²⁸ En el pasado eran las mujeres jóvenes y solteras las que tenían una mayor participación; sin embargo, día a día las mujeres de edades maduras, casadas y con hijos son las que han incrementado más su participación (García, Blanco y Pacheco, 1999). Como consecuencia de los procesos de ajuste y reestructuración económica de las últimas décadas, el trabajo fuera de casa se ha vuelto una necesidad para un gran número de mujeres, especialmente para aquellas que deben hacerlo por que son el único sostén de su familia, a causa de divorcio, viudez o abandono, para asegurar su sustento y el de sus hijos (CONAPO, 2001). En 2003, la mayor tasa de participación femenina se encontraba entre los 40 y 44 años de edad y representaban 49.7%, seguidos de entre 35 y 39 años, con 48.6%. Además, 47.7% de la PEA femenina estaba casada o vivía en unión libre, 37.5% eran mujeres solteras y 14.8% eran mujeres separadas, divorciadas o viudas. Las tasas de participación más altas se observan entre las mujeres separadas (69.6%) y divorciadas (63.5%), ya que son ellas las que, en ausencia de perceptores de ingresos masculinos, tienen la necesidad de mantener sus hogares (ENE, 2003). En ese mismo año, las mujeres que tenían uno o dos hijos representaba 29.3% de la PEA femenina, las de tres a cinco hijos 27% y las de 6 hijos y más, el 10% (INEGI, 2004b).

La participación femenina en el sector del autoempleo también tuvo un importante crecimiento durante la primera mitad de la década de los noventa, particularmente en los sectores no agropecuarios (Parker, 1995). Según la fuente citada, de 1991 a 1995, las mujeres contribuyeron con el 68% del incremento total del autoempleo en el sector de autoempleo. En las áreas menos urbanizadas,²⁹ el autoempleo femenino no agropecuario se incrementó en casi el 90% durante el mismo periodo. Este fenómeno no sucede únicamente en México, como muestran tendencias recientes de patrones similares de crecimiento de autoempleo femenino en Estados Unidos y Canadá (Devine, 1994; Cohen, 1996).³⁰

²⁸ Ver García, Blanco y Pacheco (1999).

²⁹ Las áreas menos urbanizadas son las localidades que cuentan con 100,000 habitantes o menos, mientras que las áreas más urbanizadas son aquellas con más de 100,000 habitantes.

³⁰ En Canadá, por ejemplo, la mujer participó con aproximadamente el 40 por ciento del incremento en el autoempleo no agrícola durante 1976-1994 (ver Cohen, 1996).

Si bien es cierto que una parte de ese aumento en el sector de autoempleo es consecuencia de cambios culturales y de la elevación del nivel educativo de las mujeres, también responde a una estrategia de las familias para generar mayores ingresos, especialmente en las etapas de crisis y reestructuración económica.

Dejando a un lado el sector de autoempleo y hablando en general de la participación laboral de las mujeres, en concordancia con las tendencias recientes en el mercado de trabajo en América Latina, la actividad económica de las mujeres mexicanas ha venido incrementándose de manera continua en las últimas décadas. En el año 2003 la tasa de participación fue de 35.3%, magnitud que representa el doble del valor mostrado en 1970 (17.6%). Una de las características que distinguen la tendencia al aumento de la participación femenina, es que se observa en todos los grupos de edad activa, aunque con diferencias en la intensidad. Por ejemplo, en 1970 la mayor tasa de participación se daba entre las mujeres jóvenes, de 20 a 24 años mientras que en el año 2003 eran las de 40-44 años quienes mostraban una mayor actividad económica, con una tasa de participación de 49.7% (INEGI, 2004b).

En el modelo de participación económica de los años setenta, sobresalían las mujeres jóvenes y solteras, pues eran ellas las que con mayor frecuencia entraban al mercado de trabajo. En esa misma época, se observaba que las mujeres salían del mercado de trabajo en las edades consideradas como las etapas del matrimonio, el embarazo y la crianza de los hijos. En las últimas décadas, por el contrario, las mayores tasas de participación económica corresponden a las mujeres de mayor edad y con hijos (Rendón, 1990; Pedrero, 1990; García y Oliveira, 1994), hecho que deriva en un menor poder de restricción de las tareas reproductivas sobre la actividad económica femenina (Ariza y Oliveira, 1999). De forma general, estos cambios expresan el abandono paulatino del modelo de organización familiar sustentado en el proveedor único, hacia otro de dos o múltiples proveedores, y la readecuación de la división sexual del trabajo ante las transformaciones del mercado laboral y la familia (Oliveira, Ariza y Eternod, 2000; Oliveira, 1999).

Como resultado de los cambios mencionados, el patrón de participación por edad de las mujeres mexicanas muestra una mayor permanencia en actividades económicas a lo largo de su vida reproductiva, con los niveles de participación más altos entre los 20 y los 44 años de edad, alcanzando el punto máximo en este último grupo quinquenal.

También es posible observar que las mujeres que residen en áreas menos urbanizadas³¹ o en localidades en donde predomina la población indígena, muestran, en general, tasas de actividad más bajas en el grupo de los 20 a los 49 años que las que residen en áreas más urbanizadas.³²

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2004b) indica que en promedio, las mujeres que realizaban trabajo extradoméstico dedicaban alrededor de 37 horas a la semana a estas labores y además tenían que cumplir con la doble jornada, que significa la responsabilidad paralela de las actividades domésticas, a las cuales dedicaban, en promedio, 25 horas a la semana. El caso de los hombres es diferente, pues ellos, en promedio dedicaban alrededor de 45 horas a la semana al trabajo extradoméstico y 10 horas al doméstico.

La gran mayoría de las mujeres que trabajan se ubican en las ramas económicas con salarios relativamente bajos y desempeñan ocupaciones tradicionalmente caracterizadas como femeninas -oficinistas, maestras, vendedoras y trabajadoras domésticas-. En el año 2003, la población femenina estaba concentrada en tres sectores de actividad: los servicios, con 43.1%; el comercio, con 26.1% y la industria, con 19.2% (INEGI, 2004b).

En lo relativo a los ingresos, los datos para el año 2003 indican que el ingreso promedio mensual de las mujeres era de 4,060 pesos y el de los hombres era de 4,772.³³ Para ese mismo año, el porcentaje de mujeres ocupadas que no percibían ingresos por su trabajo era 12% y el de hombres de 7%; en el caso del mismo indicador para menos de un salario mínimo mensual era de 19.5% para mujeres y 13.2% para hombres. La proporción de mujeres y hombres que recibían de uno a dos salarios mínimos mensualmente, representaba 27.9% y 22.9%, respectivamente; en el caso de dos a tres salarios era de 16.6% para mujeres y 22.8% para hombres; de tres a cinco salarios era de 13.6% para mujeres y 18.8% para hombres, y por último, con ingresos superiores a cinco salarios mínimos mensuales están 7.4% de las mujeres y 12.2% de los hombres (INEGI, 2004b).

De la población femenina ocupada en el año 2003 que no recibía ingresos (12%), las más afectadas son aquellas que se dedicaban a actividades agropecuarias, donde alrededor de 54% de éstas no recibía ingresos, y

³¹ Las áreas menos urbanizadas son aquellas que tienen menos de 100,000 habitantes.

³² Las áreas más urbanizadas son aquellas con más de 100,000 habitantes.

³³ Es importante señalar que parte de las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres se debe a que en promedio, ellas trabajan menos horas que ellos.

40.8% no recibía más de dos salarios mínimos, no obstante que el 36.2% dedicaba más de 35 horas a la semana a estas actividades.

Las cifras anteriores muestran como ha sido la evolución del empleo femenino en las últimas décadas. Se puede apreciar que el aumento de las mujeres en el trabajo extradoméstico ha sido bastante notorio y esto ha traído como consecuencia un mejor nivel de vida para ellas, aunque no es el ideal. Sin embargo, pese a este incremento todavía hay muchas cosas que hacer para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de obtener empleos igualmente valorados en la sociedad e igualmente remunerados. Y el trabajo que se debe de hacer no sólo es obligación del gobierno, cada uno de nosotros tiene que poner su granito de arena para contribuir a la igualdad de condiciones laborales.

SÍNTESIS

De acuerdo a la bibliografía revisada para la elaboración de este capítulo, lo que se puede mencionar a manera de resumen es lo siguiente:

En las últimas décadas, la economía mexicana ha sufrido una serie de transformaciones en su dinámica, sobre todo a partir de la década de los años cincuenta. Estas transformaciones tuvieron muchas consecuencias en diversas esferas de la vida de la población, la que nosotros abordamos en este trabajo es el aumento en la inserción de las mujeres a las actividades extradomésticas. En la actualidad, la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral se puede deber a factores como:

- a) En los casos de las mujeres casadas o unidas a una pareja, porque el modelo de un sólo proveedor de ingresos ya no funciona en nuestro sistema económico, ya que un sólo ingreso en muchos hogares mexicanos es insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas de la familia.
- b) La disminución de la fecundidad ha sido un factor importante que ha permitido que más mujeres en edades fértiles se incorporen al mercado laboral -trabajo extradoméstico-. Datos del INEGI (1970, 2000) indican que durante las últimas tres décadas, la tasa global de fecundidad descendió de 6 hijos por mujer en 1970, a 2 hijos por mujer en el año 2000.
- c) La postergación de la edad de matrimonio o unión, así como la edad en la que se tiene el primer hijo.

d) El surgimiento de nuevos tipos de familia, en el que con un alto porcentaje las mujeres se colocan como jefas de hogar. Este tipo de familia tiende a crecer en nuestro país.

Sin embargo los obstáculos para permanecer en el mercado laboral son cuantiosos, sólo por mencionar algunos, se puede decir:

- Como las mujeres que están insertas en la fuerza laboral deben realizar paralelamente las labores domésticas y las extradomésticas, muchas de ellas se ven obligadas a reducir su jornada de trabajo extradoméstico, y esto repercute en el ingreso percibido.
- Las pocas políticas públicas con verdadera perspectiva de género que existen en el país, el gasto público con perspectiva de género mínimo y en algunos rubros nulos, como el rubro destinado al cuidado a la familia; por lo que los servicios de guardería para madres que no cuentan con un empleo formal es muy alto.
- La doble o en algunos casos la triple jornada laboral como el trabajo extradoméstico, el cuidado de los hijos, la familia, los quehaceres domésticos, etc., es un gran obstáculo para las madres trabajadoras.
- La retribución diferenciada por trabajos iguales en comparación con los hombres.
- La presencia de la corriente conservadora que está fortaleciendo cada vez más la idea de que la desintegración familiar se debe a ese alto porcentaje de mujeres en el mercado laboral que descuida sus roles tradicionales de cuidadora de la familia.

Todos estos obstáculos dificultan, y en muchos casos impiden el desempeño no sólo laboral sino hasta social de las mujeres. Ante este contexto el reto al cual se enfrentan las mujeres mexicanas del siglo XXI: es fortalecer, crear, diseñar, proponer y ejecutar políticas públicas con verdadera perspectiva de género que contribuyan no sólo a incorporar de manera equitativa a las mujeres al mercado de trabajo sino a permanecer en él, con los mismos derechos que los hombres sin renunciar a la condición natural de ser mujer.

Por ello es importante, eliminar lo más que se pueda la discriminación salarial por género. Las diferencias en cuanto a salarios entre hombres y mujeres pueden y deben existir, si es que éstas se deben a diferencias en su productividad, pero si la baja remuneración de las mujeres sólo se debe a su condición de mujer, debe ser eliminada, mujeres y hombres deben recibir el mismo salario por igual trabajo. De igual forma se debe insistir en la necesidad de realizar estudios más precisos y mejor ajustados a las

condiciones laborales reales de las mujeres, el interés por conocer la situación de las trabajadoras en los distintos sectores y ramas de la producción ha generado, en el campo de los estudios sociales y sociodemográficos, la búsqueda de mejores instrumentos de registro, medición y análisis de las múltiples tareas que las mujeres desempeñamos, las cuales se caracterizan por una enorme heterogeneidad regional, étnica, de clase y de género.³⁴

En el siguiente capítulo se presentan los principales enfoques con los que se ha analizado el mercado laboral, con el propósito de explicar el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo. De igual forma, se presenta de manera muy general cómo se ha estudiado la discriminación en el mercado de trabajo, los tipos de discriminación, las teorías existentes alrededor de la discriminación.

³⁴ Por ello se insiste en la necesidad de producir estadísticas sobre trabajo en México con enfoque de género. La tarea más importante para la creación de un sistema de información con enfoque de género es la de sensibilizar a los productores de datos sobre la importancia de incorporar dicha óptica de análisis. Con ese propósito, el Instituto Nacional de las Mujeres, el INEGI, el Fondo de Población de Naciones Unidas (FNUAP), la Organización Panamericana y Mundial de la Salud (OPS/OMS), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), organizaron 5 Talleres de Sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística, en el marco del proyecto Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer (SISESIM), que tiene el propósito de ofrecer una serie de indicadores que muestren la situación demográfica, social, económica y política de las mujeres mexicanas en relación con los hombres.

CAPÍTULO 2

EL ENFOQUE ECONÓMICO EN EL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como objetivo, mostrar la teoría que hay alrededor del estudio del mercado de trabajo pues desde el punto de vista económico ha sido analizado desde diversos enfoques teóricos, tanto a nivel general, como en especial la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico.

El estudio con perspectiva económica, de los diversos enfoques que se han utilizado para analizar el papel de las mujeres en el mercado de trabajo tiene gran importancia, particularmente para tratar de explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que después de algunas críticas se ha tomado en cuenta la necesidad de tratar de manera diferente el análisis del mercado laboral de mujeres que el de los hombres. En el caso de ellas se deben de tomar en cuenta algunos aspectos adicionales a los considerados cuando se estudia el mercado de trabajo de los hombres. Por ello en este capítulo se hace una síntesis de las cuatro corrientes más importantes del pensamiento económico.

El capítulo se divide en cuatro secciones. La primera de ellas tiene la finalidad de explicar algunos de los enfoques de análisis del mercado de trabajo en general, haciendo énfasis en aquellos enfoques teóricos que sustentan las investigaciones sobre la mujer y el mercado de trabajo. Para ello se hace una revisión de los cuatro planteamientos básicos utilizados para el análisis de la mujer en el trabajo extradoméstico -neoclásico, marxista, keynesiano e institucionalista-. La segunda sección se refiere a la importancia de la economía laboral³⁵ para explicar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, en dicha sección se abordan los principales modelos que existen en torno a la oferta de trabajo³⁶ desde la perspectiva

³⁵ "La economía laboral examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de sus posibles y actuales participantes; y las medidas que pueden adoptar los gobiernos en relación con el empleo y la remuneración de los recursos de trabajo" (McConnell, 2003, pág. 1).

³⁶ Se entiende como oferta de trabajo "la cantidad de fuerza de trabajo que en un momento determinado está disponible para su conversión inmediata en trabajo" (Ruesga, 2002: 30). Es decir, es la población en edad de trabajar que está trabajando o buscando trabajo. Está condicionada por factores demográficos, institucionales y económicos.

de la familia, como lo son los modelos de oferta de trabajo de la familia³⁷ y los modelos de negociación no cooperativos.³⁸ En la tercera sección se hace una revisión del enfoque de género en el análisis del mercado de trabajo. En la última sección se analiza el tema de la discriminación, que es el eje de esta Tesis, aquí se describen, de acuerdo a la definición, los principales tipos de discriminación que se encontraron en la bibliografía revisada.

2.1 ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DEL TRABAJO FEMENINO

En este apartado se analizan las teorías que respaldan las investigaciones sobre el trabajo femenino. La bibliografía básica reúne principalmente a cuatro teorías que tratan de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo:³⁹ la teoría marxista, la keynesiana, la neoclásica y la institucionalista. Aquí se sintetizan los enfoques teóricos más importantes que explican el funcionamiento mercado laboral. Desde la perspectiva económica, la bibliografía revisada destaca que de los enfoques teóricos con los que ha sido analizado el mercado de trabajo, dos escuelas son las que sobresalen: la neoclásica y al institucionalista. Sin embargo, el enfoque que predomina es el de la teoría neoclásica.

A continuación se describe brevemente en qué consisten estos enfoques, y nos centramos en la revisión de los enfoques planteados por las escuelas neoclásicas e institucionalistas, sin ignorar las aportaciones de los otros enfoques, como la escuela Keynesiana y la Marxista.

2.1.1 Teoría Neoclásica

Desde esta teoría el mercado de trabajo es considerado como un mercado más y por ende, el trabajo es tratado como una mercancía.⁴⁰ De esta manera, los principales elementos para el análisis del mercado de trabajo

³⁷ El análisis de la oferta laboral desde el punto de vista de la familia sugiere entender el funcionamiento de la oferta laboral de cada individuo dependiendo de las características de su familia (Ruesga, 2002).

³⁸ En los modelos de negociación no cooperativos se considera al individuo como una unidad básica de decisión en la familia, en donde se permite que las preferencias de sus miembros difieran entre sí (Tenjo, 2000).

³⁹ Se entiende como mercado de trabajo al conjunto de relaciones entrelazadas a través de múltiples mecanismos de regulación (Ruesga, 2002). Para Antonieta Barrón (1993), sólo es el lugar en donde se ofrece y demanda fuerza de trabajo asalariada.

⁴⁰ “Según la definición de Becker, una mercancía es la combinación de bienes y tiempo que reporta utilidad al consumidor” (McConnell, 2003, pág. 605).

son la demanda de trabajo,⁴¹ la oferta de trabajo y el salario. La interacción de estos elementos permite obtener los niveles de empleo y el salario de equilibrio.⁴² Con estos elementos se pueden analizar algunos de los problemas relacionados con el mercado de trabajo, como el desempleo, la inflación de los salarios,⁴³ el salario mínimo,⁴⁴ entre otros (Ruesga, 2002).

El análisis de la teoría neoclásica se enfoca en el estudio de las situaciones de equilibrio en el mercado de trabajo. Así, para explicar los desequilibrios cuantitativos entre la oferta y la demanda de trabajo, bajo la perspectiva de esta teoría, se impuso una visión del funcionamiento del mercado de trabajo que recoge los mismos esquemas utilizados en la explicación de los comportamientos de la oferta y la demanda de cualquier otro mercado. De esta forma se establecen tres postulados básicos: "1) todos los trabajadores tienen un nivel de cualificación similar que es suficiente para poder ocupar cualquier puesto de trabajo; 2) la necesidad de cualificación en los puestos de trabajo existentes son similares y 3) existe perfecta información acerca de las condiciones del mercado y, por tanto, el coste de movilidad y búsqueda de empleo es nulo o bajo" (Ruesga, 2002, pág. 67).

Cabe señalar que en el análisis del mercado de trabajo encontramos que el enfoque neoclásico considera que el mercado laboral se comporta como un mercado perfectamente competitivo,⁴⁵ esto quiere decir que los niveles

⁴¹ "La demanda de trabajo es la relación entre la cantidad de trabajo demandada por todas las empresas que utilizan un determinado tipo de trabajo y el salario de este trabajo. Se supone que la cantidad de trabajo empleada a distintos salarios puede influir en el precio del producto, que se mantiene constante cuando se obtiene la demanda de trabajo de la empresa" (McConnell, 2003, pág. 598).

⁴² El salario de equilibrio es aquel en donde se intersecan las curvas de oferta y demanda de trabajo, es decir, el salario de equilibrio existe cuando la oferta y la demanda laboral coinciden (McConnell, 2003).

⁴³ La inflación de salarios se entiende como el aumento en el nivel general de precios, que es causado principalmente por las reducciones en la oferta agregada -relación entre el nivel de precios y la cantidad total de producción real que las empresas están dispuestas a producir y poner a la venta-. Es decir, la inflación de salarios se presenta específicamente cuando los salarios de los trabajadores aumenta más rápidamente que su productividad (McConnell, 2003).

⁴⁴ El salario mínimo se define como la mínima retribución que por ley, los empleadores están obligados a pagar a las personas que trabajan en determinadas ocupaciones (McConnell, 2003).

⁴⁵ Un mercado de trabajo perfectamente competitivo tiene ciertas características que lo distinguen de otros mercados de trabajo, por ejemplo: existe un gran número de empresas

salariales corresponden de manera equivalente al producto marginal del trabajo.⁴⁶ De esta forma, la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores asalariados es explicada por las diferencias en los niveles de productividad (Sollova y Baca, 1999).

Las teorías clásicas que analizaban el mercado de trabajo, consideraban a la oferta de trabajo en función de la población en edad de trabajar, mientras que la teoría neoclásica considera la teoría de la elección del consumidor (Padilla, 1996).

Los supuestos de la teoría de la elección del consumidor son: a) las personas dirigen sus acciones hacia determinados fines, b) los individuos actúan en función de sus propios intereses, c) los individuos eligen de entre todas las posibilidades la mejor, generalmente la que les proporcione mayor utilidad;⁴⁷ y d) jerarquizan sus preferencias con base en la amplia información de que disponen (Padilla, 1996).

Lo interesante de aplicar el enfoque neoclásico en el análisis del mercado laboral desde el punto de vista de la familia, radica en que sirve como punto de partida en el estudio de las decisiones de asignación de tareas al interior del hogar, así como de los gastos y consumo y del matrimonio y la fecundidad. Pues la decisión de cómo distribuir el trabajo disponible en una familia tiene que ser tal que los beneficios para ésta sean los mayores posibles -las familias son concebidas como una unidad integrada de producción y consumo-. De esta manera, el ingreso de una familia refleja las preferencias de todos y cada uno de sus miembros. Además, el ingreso es independiente de las decisiones individuales de quien lo genere, ya que todos los miembros del hogar actúan para maximizar el ingreso total de esa familia y no el suyo en particular (Rendón, 2003).

que compiten entre sí para contratar a un determinado tipo de trabajador que cubra puestos de trabajo idénticos; también existen numerosas personas calificadas con idéntica cualificación y que ofrecen independientemente sus servicios de trabajo; existe una conducta «salario-aceptante», es decir, ni los trabajadores ni los empleadores controlan el salario de mercado y, por último, hay perfecta información y movilidad del trabajo y no tienen costes (McConnell, 2003).

⁴⁶ "El producto marginal del trabajo es la variación en el producto total – producción total generada por cada combinación del recurso variable (el trabajo) y la cantidad fija de capital – provocada por la adición de una unidad más de trabajo" (McConnell, 2003: 129).

⁴⁷ La utilidad es definida como el nivel de satisfacción o beneficio que se puede obtener al realizar una transacción económica. La utilidad es la base del valor que un individuo confiere a los bienes y servicios que consume (McConnell, 2003).

En resumen, los supuestos de la teoría neoclásica son: el trabajo es una mercancía; identidad entre trabajador y capital; exclusión formal del Estado en la configuración del mercado de trabajo; las decisiones respecto al ocio y el trabajo⁴⁸ son estrictamente individuales; la demanda de trabajo es una demanda derivada de la de bienes y servicios; entra en juego la Teoría de capital humano⁴⁹ y las remuneraciones a la capacitación general y específica, la noción de *inversión en sí mismo*; la familia es vista como una unidad económica que maximiza beneficios (Ruesga, 2002).

Rendón (2003) señala que el principal rasgo de esta teoría es el uso de técnicas de la teoría de juegos⁵⁰ para modelar los procesos de negociación en el hogar.

2.1.2 Teoría Marxista

De esta teoría se pueden derivar básicamente dos cuestiones. La primera de ellas está relacionada con el papel que desempeñan las instituciones a la hora de configurar el mercado de trabajo. Mientras que la segunda cuestión hace referencia a que, por primera vez se distingue entre el trabajo que se contrata y el que realmente se realiza o materializa (Ruesga, 2002).

⁴⁸ McConnell (2003) describe el modelo básico de la elección entre el trabajo y ocio como la decisión que debe tomar una persona -que cuenta con cierto nivel de estudios y de experiencia laboral (es decir, tiene cierto nivel de cualificación) y que aparte tienen una cantidad fija de tiempo-, en relación a cómo distribuirá su tiempo entre el trabajo -actividad en el mercado de laboral- y el ocio -actividad fuera del mercado de trabajo-. Así, el trabajo será el tiempo dedicado a un empleo remunerado, mientras que ocio será cualquier otra actividad por la que la persona no sea remunerada, como el trabajo doméstico, el tiempo dedicado a la educación, al desplazamiento, al descanso, etc.

⁴⁹ El planteamiento de Becker sobre la teoría de capital humano señala que las decisiones de invertir en educación y capacitación son similares a las decisiones de las empresas al comprar el capital físico (McConnell, 2003). La idea de esto es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles de cualificación diferentes, de forma que ya no sólo se habla de la cantidad de trabajo que se oferta, sino también de la calidad de éste (Ruesga, 2002).

⁵⁰ La teoría de juegos es una teoría matemática aplicada a la economía, que pretende describir y predecir el comportamiento de ciertos agentes económicos. Surgió en 1944, derivado de un estudio de John von Neumann. Esta teoría se puede aplicar a diversas áreas de conocimiento además de la economía. Se utiliza, por ejemplo, para analizar opciones racionales en condiciones de incertidumbre sobre las elecciones que realizarán los demás participantes.

Las premisas de esta teoría son: 1) existen jugadores capaces de tomar decisiones, 2) los jugadores basan su conducta en la aceptación de ciertas reglas inequívocas e inviolables y 3) realizan sus jugadas de manera estratégica (Padilla, 1996).

En el entorno del enfoque marxista resulta fácil reconocer el carácter económico del trabajo doméstico, ya que se considera como trabajo a cualquier esfuerzo involucrado en la producción de bienes, sean o no motivo de intercambio mercantil. En cambio, en la teoría neoclásica sólo se considera como producción económica aquella que esta destinada al mercado, y como trabajo, al involucrado en dicha producción. A pesar de esto, el marxismo se ha dedicado al estudio de los problemas globales, y muestra poco interés en el estudio de las unidades económicas, ya sean familias o empresas, lo cual es considerado como una debilidad de este enfoque (Rendón, 2003).

La escuela marxista también cuestiona la validez del individualismo, que es el principal supuesto de la teoría neoclásica. El punto de discusión entre la teoría marxista y la neoclásica es que la primera hace distinción entre «fuerza de trabajo» -la mercancía que se compra y se vende en el mercado- y «trabajo» -el factor de producción que entra en el proceso productivo-. El hecho de suponer que la fuerza de trabajo o el trabajo potencial se convierte automáticamente en trabajo real, elimina de antemano el posible conflicto personal entre el trabajador y el empleador y también reduce la relación existente entre ambos a una simple relación de mercado, mediada por el salario y limitada en todos sus extremos, relación que a juicio del marxismo no se establece en igualdad de condiciones de equilibrio de poder (Ruesga, 2002).

Por otro lado, “la insistencia de que la relación de empleo no es sólo una relación de mercado, sino también una relación social, implica la introducción del papel de las instituciones en la configuración del trabajo y le otorga a la sociología un papel muy importante y complementario al de la economía en la interpretación del trabajo y el mundo del trabajo” (Ruesga, 2002, pág. 73).

2.1.3 Enfoque keynesiano

Ruesga (2002, pág. 70) afirma que “lo fundamental del enfoque keynesiano se encuentra en la afirmación de que la determinación salarial y el desempleo son procesos diferentes que deben ser entendidos como tales y que los tipos salariales no sirven, en la mayoría de los contextos, para igualar la oferta y la demanda de trabajo. El mercado laboral no cuenta con ningún mecanismo para reducir o eliminar el paro -de donde se sigue que los cambios en los tipos salariales no pueden eliminar el desempleo-. El

volumen de empleo depende de factores relacionados con la demanda agregada,⁵¹ no de los niveles salariales”.

El principal objetivo del keynesianismo es poder dotar a las instituciones el poder para controlar la economía en las épocas de crisis. Este control puede ser ejercido mediante el gasto presupuesto del Estado, política mejor conocida como *política fiscal*. El motivo económico para actuar de esta manera parte sobre todo, del *efecto multiplicador* que se produce ante un incremento en la demanda agregada (Ruesga, 2002).

El enfoque keynesiano se opone a la visión económica tradicional, pues el primero considera que la causa real del desempleo es el insuficiente gasto en inversión. Keynes creía que la cantidad de trabajo entregada era diferente cuando el decremento en los salarios reales –el producto marginal del trabajo- se debía al decremento del salario monetario, que en el caso cuando se debía a un incremento en los niveles de precios, asumiendo que el salario monetario se mantiene constante. En la visión más tradicional del keynesianismo el volumen de empleo se determina en el mercado de bienes y servicios y no en el mercado de trabajo. Además, los salarios muestran una rigidez a la baja que los hace inservibles para equilibrar la oferta y la demanda, por lo menos en el corto plazo. Keynes también refutaba la teoría de que automáticamente la economía tiende al pleno empleo,⁵² pues una baja las tasas de empleo en los salarios pueden llevar a una baja en la demanda, y por lo tanto una baja en la producción, llevando a su vez a más desempleo (Ruesga, 2002).

Comúnmente los analistas del mercado de trabajo consideran necesario hablar del desempleo clásico o neoclásico y del desempleo keynesiano. El primero de ellos se refiere a la existencia del desempleo como consecuencia de un impacto de oferta o por el lado de los costos, ante el cual la reacción del sistema productivo es disminuir la oferta productiva, alterando así la relación capital-trabajo. Mientras que el desempleo keynesiano se presenta en las situaciones en las que existe un descenso de la demanda agregada.

⁵¹ “La demanda agregada indica la cantidad total de producción real que desean comprar colectivamente en cada nivel de precios los consumidores, las empresas y el Estado del país, así como los compradores extranjeros” (McConnell, 2003, pág. 562).

⁵² El pleno empleo o a veces la denominada tasa natural de desempleo de equilibrio se puede definir en las siguientes formas: “1) es la tasa de paro en la que no existe ni un exceso de demanda ni un exceso de oferta en el mercado global de trabajo o, 2) es la tasa de paro que existiría si la tasa esperada de inflación y la efectiva fueran iguales” (McConnell, 2003, pág. 560).

Además de estos dos tipos de desempleo también se habla del desempleo friccional,⁵³ para referirse a las situaciones derivadas del desencuentro temporal entre oferta y demanda, dada la existencia necesaria de un tiempo de búsqueda (Ruesga, 2002).

La innovación de Keynes se encuentra en afirmar que el desempleo puede deberse a una insuficiencia de la demanda y no a un desequilibrio en el mercado de trabajo. Esta insuficiencia se puede originar porque la inversión planeada -la inversión que quisieran realizar los empleadores- es menor que el ahorro del que se dispone (Ruesga, 2002).

La diferencia entre el enfoque keynesiano y el neoclásico, radica en que en los primeros modelos clásicos sobre desempleo, no se tenía en cuenta la posible insuficiencia de la demanda agregada en el mercado de bienes y servicios. Se pensaba que cualquier diferencia entre el ahorro planeado y la inversión planeada se eliminaría mediante un ajuste de los tipos de interés – por ejemplo, si el ahorro planeado era superior a la inversión planeada los tipos de interés disminuirían-. Por el contrario, el modelo keynesiano resalta la importancia de las variaciones en el nivel de producción y empleo como movimientos para lograr el equilibrio que permitiría igualar la inversión y el ahorro, determinándose así el nivel de equilibrio de la renta nacional total y de la producción nacional (Ruesga, 2002).

2.1.4 Teoría Institucionalista

La teoría institucionalista surge a principios del siglo XX en países europeos; sin embargo, su aparición en Estados Unidos es en la década de los años cuarenta y esta estrechamente relacionada con la fuerte presencia de los sindicatos de esa época, además del auge del proceso de la negociación colectiva.⁵⁴ Los principales autores de esta teoría son Kerr y Dunlop (Ruesga, 2002).

⁵³ El paro friccional se define como aquel que se origina por las bajas voluntarias, los cambios de empleo y la entrada de personas por primera vez en la población activa o que retornan a ella. Está formado por el desempleo de búsqueda –el relacionado con los individuos que buscan la mejor oferta de empleo y con las empresas que buscan a los mejores trabajadores para cubrir una vacante- y el desempleo de espera –trabajadores parados dispuestos a esperar a ser rellanados tras un periodo de suspensión temporal de empleo, aunado a la existencia de salarios de eficiencia que pueden atraer hacia el mercado de trabajo a algunas personas que se ven obligadas a esperar a que aparezcan las vacantes correspondientes- (McConnell, 2003).

⁵⁴ La negociación colectiva se define como el proceso mediante el cual se discuten una serie de propuestas, generalmente a través de representantes elegidos dentro de un

La teoría institucionalista se opone a la neoclásica porque rechaza el supuesto individualista, además de señalar las interdependencias de las funciones de utilidad⁵⁵ en el mercado de trabajo, por lo que se hace necesario analizar este mercado de manera diferente a cualquier otro mercado. En el contexto del institucionalismo, las instituciones son las que cambian la conducta maximizadora de los individuos y de los colectivos, mientras que la teoría neoclásica considera a las instituciones como imperfecciones del mercado, así, si son reguladas con mecanismos como el salario mínimo, el seguro de desempleo, las restricciones a la movilidad, la normativa laboral garantista, la negociación colectiva o las normas sobre el despido, podría conseguirse un salario de equilibrio con una situación de pleno empleo (Ruesga, 2002).

Al incorporar dichas cuestiones al análisis del mercado de trabajo, surgen conceptos fundamentales para su mejor análisis, tales como los *mercados internos de trabajo*⁵⁶ y la *segmentación* o fragmentación del *mercado de trabajo*⁵⁷ (Ruesga, 2002).

marco institucional específico y cuyos resultados derivan en la definición de las condiciones de trabajo de un conjunto de trabajadores. Este proceso finaliza con la redacción de un convenio colectivo, que es el documento en donde se recopilan, de manera explícita, las cláusulas a las que tanto los empleados como los empleadores involucrados están obligados a cumplir. Entre los puntos de negociación se destacan el salario, la duración de la jornada laboral, la productividad, las condiciones de seguridad e higiene, etc. (Ruesga, 2002; McConnell, 2003).

⁵⁵ Sea $A = \{A_1, A_2, \dots, A_n\}$ un conjunto de posibles estrategias o acciones que tiene resultados -ante un juego o ante un problema de decisión, se tiene un conjunto de posibilidades de actuación, cada una de las cuales da un resultado-. Se supone que existe una relación entre los posibles resultados, denominada relación de preferencia-indiferencia. El jugador debe saber decidir si entre dos resultados A y B prefiere uno, u otro, o le son indiferentes.

Así, una función de utilidad es una aplicación definida en el conjunto de posibles resultados de A, con valores reales, tal que respeta la relación de preferencia entre los resultados. Esto es: si el resultado A es preferido al B, entonces la utilidad $U(A)$ es mayor que la utilidad $U(B)$ (Fernández y Tugores, 1988).

⁵⁶ "Un mercado interno de trabajo es una empresa o una entidad administrativa caracterizada por tener escalas de puestos de trabajo. Éstos están protegidos de las presiones competitivas del mercado, en el sentido de que los salarios y el empleo se rigen por reglas y procedimientos administrativos y no son determinados por las fuerzas de la oferta y la demanda" (McConnell, 2003, pág. 604).

⁵⁷ Los principales representantes de esta teoría son Piore, Doering, Gordon y Edwards. El sistema dual o el modelo de segmentación de los mercados de trabajo es una extensión

Las variables que estudiaba la teoría neoclásica para analizar el mercado de trabajo eran estrictamente económicas. Los institucionalistas contemplan, además, otro tipo de variables. Tienen en cuenta variables sociales como la reputación, el prestigio, las condiciones de trabajo; culturales como el medio de realización personal, y políticas como la legislación laboral, la existencia de sindicatos (Sollova y Baca, 1999).

En la teoría neoclásica se parte de un modelo ideal del mercado de trabajo. Los institucionalistas parten de la observación de la realidad (empírica) del mercado de trabajo. De ahí que contemplan las variables antes mencionadas. Tanto el Estado como los sindicatos condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo, según los institucionalistas (Sollova y Baca, 1999).

La aportación de Dunlop consiste en reconocer la influencia de la negociación colectiva en el mercado de trabajo y en los salarios, determinados en su mayoría por convenio. Para la negociación colectiva se requiere la existencia de agentes sociales: sindicatos/patronal (Ruesga, 2002).

Una vez que se ha hecho una pequeña revisión de las principales teorías que analizan el mercado laboral, a continuación se analiza el tema de la economía laboral desde el punto de vista de la familia y las ventajas que esto tienen en el análisis de la mujer en el mercado de trabajo.

del mercado de trabajo institucional, en este contexto, se dice que el mercado de trabajo no es único, está segmentado en varios. Los segmentos pueden ser de edad, nivel de estudios, territorio, sexo, etc. (Ruesga, 2002). “La teoría de segmentación del mercado de trabajo parte del reconocimiento de que este mercado es heterogéneo y tiene particularidades propias de funcionamiento, en contraposición a la teoría neoclásica que considera al mercado como homogéneo. Por lo tanto se pone en evidencia que el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo y que los actores no encuentran el trabajo con igualdad de oportunidades” (Sollova y Baca, 1999, pág 75).

En este contexto, es posible dividir al mercado de trabajo en dos sectores. Por un lado, se considera un *mercado primario de trabajo*, en el que se concentran los *buenos empleos* y que se caracteriza por ofrecer empleos y condiciones laborales más estables y salarios elevados; a su vez, es posible dividir este sector en el segmento superior –que contiene trabajos profesionales, directivos de nivel elevado y existen mejores posibilidades de ascenso, por lo que la movilidad significa avance y ubicación en mejores posiciones-; y el segmento inferior –en el que existe estabilidad del empleo, un nivel elevado de salario y buenas condiciones de trabajo, así como la posibilidad de avance. Por otro lado, se encuentra *el mercado secundario de trabajo* –en donde se encuentran los *malos empleos*-, en este sector se ofrecen peores salarios y condiciones laborales; además, la relación entre trabajadores y supervisores es personalizada, con tendencia a cierto margen de favoritismo; también existe una gran rotación de trabajadores que se relaciona directamente con la inestabilidad del trabajador en el empleo (Sollova y Baca, 1999).

2.2 ECONOMÍA LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA FAMILIA

Bajo la perspectiva neoclásica se define a la economía laboral como la rama de la economía que estudia el mercado de trabajo, su organización, funcionamiento y sus resultados. Así, siguiendo una analogía para los mercados en general, en el mercado de trabajo existe una oferta y una demanda de cuya interacción se deriva un precio –llamado salario- y una determinada cantidad –número de trabajadores o de horas trabajadas- (Wikipedia, 2006).

La economía laboral considera a la familia como una unidad económica productora de bienes domésticos, lo que determina en gran medida la participación laboral de sus miembros –en este caso, las mujeres-. En dicho contexto, el objetivo es determinar las causas de tal participación laboral, tomando en cuenta las restricciones que trae consigo la pertenencia a determinado grupo familiar (Garavito, 1994).

La división del trabajo dentro de los grupos familiares y sus cambios en las últimas décadas han generado una gran cantidad de estudios acerca de la oferta laboral de la mujer y sus condiciones de trabajo, que se inician en los estudios económicos con los trabajos pioneros de Becker (1960, 1964) y Schultz (1963), desde la perspectiva de la economía familiar.

Así, el objetivo de este apartado es mostrar los enfoques teóricos que existen alrededor del análisis de la oferta laboral desde el punto de vista de la familia, considerando las características laborales de hombres y mujeres, y es que diversas investigaciones señalan que la decisión de participar en el mercado de trabajo ha estado influenciada por un enfoque neoclásico. De esta forma, el incremento en la participación económica de la mujer es el resultado del criterio de maximizar el consumo de bienes y ocio, donde, la predicción del modelo es que el efecto sustitución –positivo- es mayor que el efecto ingreso -negativo- (MTPE, 2006).

En esta sección se presentan los modelos teóricos más generales de la oferta laboral desde el punto de vista de la familia y de las diferencias por género en el mercado laboral, esta parte de la revisión de los modelos es basada en Tenjo y Bernat (2000).

2.2.1 Modelos de oferta laboral de la familia

Cuando se analiza la oferta de trabajo desde una perspectiva individualista se considera a cada sujeto como un ente aislado, sin tomar en cuenta las restricciones y/o ventajas que le presenta pertenecer a determinado grupo familiar. Bajo este enfoque, la participación laboral es analizada partiendo

de los costes de oportunidad individuales,⁵⁸ sin considerar las restricciones familiares. Para tomar en cuenta esta carencia, se desarrolla la teoría de la oferta de trabajo con perspectiva familiar, que parte del hecho de que satisfacer las necesidades de cada uno de los miembros de la familia es un elemento determinante en el comportamiento laboral de los individuos. Además, la existencia y persistencia del desempleo ha llevado a incorporar la influencia del contexto global de la economía en el análisis de la oferta laboral, pues la posibilidad de encontrar un empleo está determinada por dicho contexto. De esta forma, la consideración del desempleo familiar permite al individuo evaluar los costes y beneficios de su esfuerzo en la búsqueda de empleo (Garavito, 1994).

Se ha encontrado la necesidad de incorporar algunas otras variables⁵⁹ en el análisis del mercado de trabajo, de tal manera que sea posible analizar cuales son los determinantes de la participación laboral femenina, en la cual ejercen influencia aspectos del hogar. Así, de acuerdo al modelo de oferta laboral familiar, cada miembro de la familia decide si participar o no en el mercado de trabajo según tres consideraciones: ingreso, ocio y necesidad de producir bienes domésticos, MTPE (2006).

La importancia de los modelos de oferta laboral familiar, reside en que consideran que la decisión de trabajar o no depende de tener en cuenta quién es relativamente más productivo en el hogar –en términos de una mayor producción de bienes-, y quién produce mayores ingresos por trabajo –en términos de salario percibido-. Así, las variables que inciden en la probabilidad que una persona participe o no en el mercado de trabajo no se reducen a consideraciones de salario de mercado, sino también es necesario considerar las características del individuo y de su familia (MTPE, 2006).

Algunos de los modelos que tratan de explicar la oferta de trabajo desde el punto de vista de la familia, se mencionan a continuación.⁶⁰

⁵⁸ Cuando se elige, por ejemplo, entre trabajar más horas o hacer otro tipo de actividad, ganamos algo o perdemos algo. Este «sacrificio» –la pérdida de ocio, o la pérdida de producción privada- es lo que se denomina como coste de oportunidad (McConnell, 2003).

⁵⁹ Por ejemplo, es importante considerar en el caso de las mujeres, el tiempo dedicado al trabajo doméstico, ya que como señala Becker, lo que en la teoría neoclásica se definía simplemente como tiempo de ocio, se debe convertir en ocio y trabajo doméstico (MTPE, 2006).

⁶⁰ La revisión de los modelos de oferta laboral de la familia esta basado en Tenjo y Bernat (2000).

2.2.1.1 Modelo Chauvinista

Este modelo se caracteriza porque existe una función de utilidad separada para cada miembro del hogar, la cual depende para cada uno de su propio tiempo de trabajo y ocio. Los miembros de la familia ignoran las preferencias de trabajo y ocio de los otros miembros al tomar su decisión de oferta laboral. Además, el ingreso laboral del jefe de familia es considerado por los demás miembros como parte de su ingreso no laboral.

2.2.1.2 Modelo Unitario

En los modelos unitarios la familia es considerada la unidad básica de decisión individual, donde se supone que las preferencias de todos los miembros de la familia se pueden representar a través de una única función de utilidad. Aquí existe una sola restricción presupuestal⁶¹ que incluye los ingresos laborales de todos los miembros de la familia. La maximización de la función de utilidad de la familia reporta beneficios a todos sus miembros.

Este modelo ha sido criticado tanto desde el punto de vista teórico como empírico. Se criticó que un hogar compuesto por varias personas pueda modelarse como un único agente, al contradecir la hipótesis neoclásica de que cada individuo debe caracterizarse por sus propias preferencias. Además, el modelo unitario sólo considera asignaciones entre hogares y descuida las cuestiones relativas a desigualdades intrafamiliares, que pueden conducir a implicaciones de bienestar erróneas.

2.2.1.3 Modelo de Gronau

Para este modelo, al anterior se le incorpora la existencia de bienes producidos en el hogar. Es decir, cada miembro además de entregar su trabajo al mercado laboral, tiene la capacidad de producir bienes de consumo para el hogar. Así, los miembros del hogar asignan su tiempo a las diversas actividades de acuerdo con su ventaja comparativa en la producción de bienes para el hogar o en el mercado laboral. La ventaja comparativa es determinada por los salarios que el mercado laboral ofrece a cada miembro y la eficiencia individual en la producción de bienes para el hogar.

2.2.1.4 Modelo de Leuthold

En este modelo la función de utilidad de cada miembro del hogar depende de su tiempo de trabajo y ocio en el hogar, pero la restricción presupuestal

⁶¹ "La restricción presupuestal es una línea recta que muestra todas las posibles combinaciones de bienes de mercado y ocio que puede obtener un trabajador con un determinado salario" (McConnell, 2003, pág. 21).

es agregada como en el modelo unitario. Los miembros del hogar son egoístas en el sentido de que el ocio de otro miembro no les proporciona utilidad. Para cada individuo en el hogar se puede construir una función de reacción que depende de la oferta laboral de los demás miembros. El equilibrio que se deriva de este modelo es un equilibrio de Nash no cooperativo.⁶²

2.2.2 Modelos de negociación no cooperativos

Los modelos de negociación no cooperativos surgen a raíz de las críticas teóricas y empíricas hechas al modelo unitario. En los modelos de negociación no cooperativos se considera al individuo como una unidad básica de decisión en la familia y se permite que las preferencias de los miembros del hogar difieran entre sí.

En este modelo, al interior de la familia cada miembro tiene la opción de cooperar o no. Cada individuo maximiza su propia utilidad y siempre tiene la opción de abandonar la familia. El poder de negociación de la mujer al interior del hogar depende de la credibilidad de su amenaza de abandono. Las mujeres con mayores ingresos, mayor nivel educativo y mayores ingresos no laborales tienen una amenaza más creíble de abandono, y por lo tanto, gozan al interior del hogar de un mayor poder de negociación.

2.2.2.1 Modelo de negociación de Nash

En estos modelos se presenta una situación en la que cada miembro de la familia tiene una función de utilidad que depende de su propio trabajo y ocio, de un bien de consumo del hogar que es un bien público, y también del trabajo y ocio del otro miembro del hogar. Así, la familia elige la oferta laboral y el consumo óptimo para cada miembro, maximizando una función

⁶² El equilibrio de Nash no cooperativo es definido como una solución para cualquier número de participantes y para cualquier objetivo de éstos. En donde la información que poseen es perfecta e idéntica entre todos los miembros, por lo que todos pueden calcular una estrategia óptima, así como la que seguirán los demás. Si todos esperan alcanzar el mismo equilibrio, nadie tiene incentivos para cambiar de estrategia. En este equilibrio, todos los participantes alcanzan sus objetivos y las estrategias elegidas son óptimas. Es decir, este equilibrio es aquella situación -combinación de estrategias- en la que cada participante elige su estrategia óptima suponiendo que su rival elegirá una determinada estrategia que también resulte ser óptima. Sin embargo, el equilibrio de Nash no tiene por qué desembocar en un resultado tan óptimo como el que se derivaría de una cooperación directa entre ellos. Un famoso ejemplo de esta situación es el del "dilema del prisionero", en la que los dos jugadores reciben estímulos para confesar su culpabilidad, pero su situación sería más afortunada si existiera una coordinación adecuada entre ellos (Mc Elroy y Horney, 1981 y Mochón y Pajuelo, 1990).

objetivo, que es el producto de las ganancias de estar en la familia relativas a la mejor alternativa posible para cada miembro (Mc Elroy y Horney, 1981).

Los arriba mencionados son algunos de los modelos que han tratado de explicar el comportamiento de los mercados de trabajo, y muestran las dificultades a las que se debe de enfrentar cuando se analizan los mercados de trabajo. En particular, el mercado laboral de las mujeres implica considerar ciertos aspectos adicionales a los que se considera cuando se estudia a los hombres y el mercado de trabajo, ya que ellas desempeñan en primer lugar el trabajo doméstico, y posteriormente el trabajo extradoméstico -en donde se tiene que tomar en cuenta que existen otras formas de trabajo extradoméstico, como la producción y venta de alimentos, de artesanías, de servicios personales, entre otros- (Sollova y Baca, 1999). Esto quiere decir que la situación de las mujeres frente al mercado laboral debe ser analizada de distinta manera de cómo es analizada en el caso de los hombres. Por ello, a continuación se señala lo que se entiende como enfoque de género, así como la importancia de éste a la hora del análisis del mercado de trabajo.

2.3 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La denominada perspectiva de género es el resultado de un desarrollo conceptual que encuentra sus orígenes, según varias autoras (Lamas, 1996), en la década de los setenta, cuando se comenzaron a diferenciar los factores biológicos de los sociales para tratar de analizar la subordinación de la mujer (Pacheco y Blanco, 1998). A partir de poder distinguir entre el sexo biológico y lo construido socialmente es que se empezó a generalizar el uso de género para hacer referencia a muchas situaciones de discriminación de las mujeres, que han sido justificadas por la supuesta anatomía diferente, cuando en realidad tienen un origen social (Lamas, 1996).

Sin embargo, no existe un único significado del concepto de género,⁶³ pero sí existe un consenso en cuanto a que género hace referencia a una

⁶³ Por ejemplo, Benería y Roldán (1992) cuando hablan del término género se refieren a él como una red de creencias, de rasgos de personalidad, de actitudes, de sentimientos, de valores, de conductas y actividades que diferencian a los hombres de las mujeres mediante un proceso de construcción social.

Por otro lado, Scott (1990); De Barbieri (1992, 1996); Lamas (1996); Ariza y Oliveira (1999) con el término género se refieren a un sistema de representaciones, normas, valores y prácticas, construido a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, que establece relaciones jerárquicas entre ellos y garantiza la reproducción

construcción sociocultural que tiene su origen en la diferenciación sexual (Pacheco y Blanco, 1998).

En este trabajo se tomó la definición de INMUJERES/UNIFEM (2001, Pág.1), donde se señala que el término «*género*»⁶⁴ "alude a la distinción de los atributos de hombres y mujeres que son asignadas por la sociedad. Las relaciones de género se expresan en valores, percepciones, prácticas y actitudes sociales. Por su parte, el término *sexo* se refiere a las características biológicas destacando las diferencias entre unos y otras que se reconocen como permanentes en un determinado momento histórico".

Es por eso que se considera que salvo las características meramente biológicas, la mayor parte de los rasgos que distinguen a los hombres de las mujeres en determinada sociedad, pueden cambiar en la medida en que se reelaboren las concepciones de lo que es masculino y lo que es femenino (INMUJERES/UNIFEM, 2001).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. También permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ellos; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen (Lamas, 1996).

Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustancial que marcará el destino de las personas. Lo lógico,

biológica y social. En tanto construcción social, se presenta a los individuos como una realidad objetiva y subjetiva, recreada continuamente por ellos con base en los significados proporcionados por la historia, la cultura y el lenguaje.

Ninguna de las definiciones de género implica necesariamente dominación, sino que se refiere a las diferencias creadas socialmente entre hombres y mujeres y a las relaciones entre ellos y ellas (Pedrero, 2004).

⁶⁴ En términos generales, lo que el concepto de género ayuda a comprender es que muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos «naturales» de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no tienen relación con la biología. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico (Lamas, 1996).

es que si las funciones biológicas son tan diferentes, las demás características también lo habrán de ser (Lamas, 1996).

Lamas (1996) señala que desde hace varios años, tanto antropólogos, como biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres, a los hombres. Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos naturales y hasta inevitables, contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos. Casi todas, si no es que todas, las interpretaciones sobre el origen de la subordinación de la mujer, la ubicaban en la expresión máxima de la diferencia biológica: la maternidad.

La capacidad de ser madres marca sin duda una gran diferencia entre hombres y mujeres, pero considerar a la biología como el origen y razón de las diferencias entre los sexos –y en especial de la subordinación femenina– sin tomar en cuenta para nada otros aspectos, es un error. Actualmente las posturas científicas más rigurosas tratan de valorar el peso de lo biológico en la interrelación de múltiples aspectos: sociales, ecológicos, biológicos. Según las investigaciones más recientes, es perfectamente aceptable que existan diferencias sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferenciación sexual; sin embargo, éstas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro. Se debe aceptar el origen biológico de algunas diferencias entre hombres y mujeres, sin perder de vista que la predisposición biológica no es suficiente por sí misma para provocar un comportamiento. No hay comportamientos o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos comparten rasgos y conductas humanas (Lamas, 1996).

2.3.1 Importancia de la perspectiva de género en el análisis del mercado de trabajo

El mercado de trabajo es una de las esferas sociales en las que resulta más evidente la importancia de la perspectiva de género. Tal vez por el carácter estratégico del trabajo respecto al acceso a otros recursos sociales, éste ha sido uno de los ámbitos que ha recibido más atención en el esfuerzo por eliminar las desigualdades de género. Desde hace tiempo, el trabajo resaltó como una actividad central para comprender la situación de subordinación social de la mujeres. Evidentemente, el trabajo es uno de los recursos que abre más posibilidades a las mujeres y hombres para acceder a otros

recursos y bienes sociales, además de constituir en sí mismo un lugar de inserción y de ubicación en la estructura social (Oliveira y Ariza, 1999).

El análisis de la participación económica desde una perspectiva de género, debe tomar en cuenta tres aspectos. El primero se refiere a la necesidad de hacer visible lo invisible, es decir, este primer aspecto se refiere al problema de la insuficiente visibilidad de la actividad económica de las mujeres, tal que su contribución en la economía esta subestimada. En segundo lugar, mostrar que existen diferencias en la actividad económica de hombres y de mujeres, así como señalar en qué medida estas diferencias se convierten en desigualdades. Y por último, relacionar el trabajo doméstico con el extradoméstico (García, Blanco y Pacheco, 1999).

Se explica así en parte porque el mundo del trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor antigüedad en la temática del género. Uno de los primeros resultados de esta perspectiva de análisis fue poner en evidencia el doble carácter del trabajo, en sus facetas doméstica y extradoméstica, otorgando así visibilidad a la mayoría del trabajo que desempeñaban entonces las mujeres, el trabajo doméstico, considerado hasta entonces como "no trabajo". La crítica al concepto trabajo, fue el primer gran logro de la perspectiva de género en el análisis de la situación de subordinación de las mujeres (Oliveira y Ariza, 1999). Una consecuencia de esta crítica fue el esfuerzo por lograr una forma de poder contabilizar el trabajo doméstico que permita medir su verdadera contribución a la producción nacional (Pedrero, 2004); esfuerzo, que pese a todo, no se ha concretado con éxito.

Entre otras cosas, la perspectiva de género ha puesto sobre la mesa de discusión la mayor precariedad que caracteriza al trabajo femenino, y la insistencia con que las mujeres se encuentran en los puestos menos privilegiados del mercado laboral (Oliveira y Ariza, 1999).

En el mercado de trabajo son muchas las maneras en las que se muestra el acceso limitado de las mujeres. Algunas de las expresiones de desigualdad social entre mujeres y hombres son: el carácter segregado del mercado laboral; la marcada división de las ocupaciones en virtud del sexo, su masculinización o feminización; las diversas formas en las que se manifiesta la discriminación, entre ellas la salarial; así como la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, entre otros. Muchos de estos aspectos han constituido rasgos estructurales y permanentes de los mercados de trabajo, al punto de que parecen configurar ejes de organización del mismo (INMUJERES/UNIFEM, 2001).

Con la perspectiva de género habría que revisar las políticas vigentes para ver si tienen o no un impacto discriminatorio o de exclusión, y para descubrir los prejuicios y suposiciones sobre las posibilidades y limitaciones de los hombres y las mujeres. Aún políticas que parecen neutrales pueden ser problemáticas o traer consecuencias discriminatorias.

Lo más importante por comprender es que una perspectiva de género impacta a mujeres y a hombres, y beneficia a la sociedad, al derrumbar obstáculos y discriminaciones, al establecer condiciones más equitativas para la participación de la mitad de la sociedad y al relevar a los hombres de muchos supuestos de género que son también un peso y una injusticia (Lamas, 1996).

2.4 DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Antes de entrar completamente en la definición de discriminación y los tipos que existen, es conveniente hacer algunos señalamientos en torno a esto, ya que como menciona McConnell (2003), la discriminación es un fenómeno muy complejo que tiene múltiples facetas y que además esta profundamente arraigada dentro de la sociedad; por ello es difícil medirla. Por otra parte, un análisis sobre discriminación debe ser interdisciplinario, ya que el enfoque económico sólo aporta algunas ideas.

Una vez hechos estos señalamientos, a continuación se define, con base en la bibliografía revisada, lo que se entiende por discriminación.

Como se había mencionado anteriormente, el tema central de esta Tesis es el hecho de que exista discriminación salarial entre hombres y mujeres, particularmente se busca comparar los ámbitos urbano y rural, por ello resulta imprescindible definir lo que se entenderá por discriminación salarial, ya que la mera existencia de distintos salarios entre dos grupos de población –en este caso hombres y mujeres- no implica la presencia de comportamientos discriminatorios. Como indica Polachek (1975) las brechas salariales pueden tener su origen en la división del trabajo en el seno de la familia y esto se traslada al interior de la empresa. Este comportamiento se convierte en menores ingresos, sin que esto signifique presencia de discriminación económica. Por ello, para definir lo que se entiende como discriminación salarial contra un grupo “minoritario”, se utiliza la definición de Cain (1991), que dice que discriminación es la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan únicamente distintas productividades o el reparto voluntario del trabajo. Esta ineficiencia en el

reparto de los salarios se puede reflejar por una retribución superior a la productividad o bien por una retribución inferior a aquélla. Ambas situaciones muestran el mal funcionamiento del mercado de trabajo, sin embargo no son equivalentes desde el punto de vista teórico. En el primer caso, se está ante la presencia de favoritismo hacia una persona o grupo, lo que se define como nepotismo, mientras que en el segundo se produce un perjuicio, que se define como discriminación (Cain, 1991).

Así, discriminar consiste en dar un trato distinto a una persona o grupo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracteriza, ya sea el sexo, la edad, el color de la piel, la religión, la nacionalidad, etc. Inicialmente, la discriminación tiene connotaciones negativas; el trato distinto antes mencionado, que se da a la persona o colectivo discriminado, es un trato peor que el que se da al resto. No obstante, se habla también de discriminación positiva cuando se quiere hacer referencia a un tratamiento relativamente más favorable, con el objetivo de compensar una situación de partida inferior.

Es bien sabido que en promedio, las mujeres reciben por su trabajo remuneraciones menores que los hombres. En ninguna parte del mundo se ha logrado la igualdad salarial entre los sexos. En la bibliografía podemos encontrar diversas explicaciones en torno a la persistencia de pagos diferenciados por sexo, las cuales a grosso modo, se pueden agrupar en el campo neoclásico y en institucionalista (Rendón, 2003).

En el marco de la teoría neoclásica, las diferencias salariales entre hombres y mujeres puede ser explicada por la existencia de diferencias en la productividad⁶⁵ entre los trabajadores y trabajadoras. También puede ser explicada en términos de una decisión de quienes emplean de discriminar a las mujeres en el mercado de trabajo -modelo del gusto por la discriminación, que se verá más adelante-, a los empleadores que discriminan les «cuesta» emplear a mujeres, si lo hacen, la contratación será a niveles salariales menores a los de los hombres (Rendón, 2003).

Por otro lado, el argumento de la teoría insitucionalista sobre las diferencias salariales por género se basa en que éstas están condicionadas por factores de corte institucional, que ejercen un efecto de

⁶⁵ Estas diferencias pueden ser atribuibles a desigualdades en la inversión de capital humano de los participantes. Las diferencias pueden ser tanto en cantidad como en tipo de capital. El argumento básico es que las mujeres 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 (Rendón, 2003).

retroalimentación⁶⁶ sobre las trayectorias de las mujeres. De la misma forma se plantea un modelo de competencia por puestos de trabajo,⁶⁷ en el que se supone que las trabajadoras y los trabajadores compiten por un número reducido de puestos de trabajo, y que algunas características individuales sirven como mecanismo de selección (Rendón, 2003)

Ahora que se conoce el significado de discriminación, a continuación se resumen los tipos de discriminación existentes en el mercado de trabajo.

2.4.1 Tipos de discriminación

De acuerdo a la definición que se ha propuesto, desde el punto de vista económico, la discriminación en el mercado de trabajo puede clasificarse principalmente en cuatro tipos.⁶⁸

- **Discriminación salarial:** Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre puede ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario inferior al de los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad. En otras palabras, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias en productividad.
- **Discriminación en el empleo:** Esta discriminación se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. En el caso de las mujeres, esta discriminación existe cuando, manteniéndose todo lo demás constante, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

⁶⁶ Dicho proceso de retroalimentación ayuda a explicar la permanencia de las mujeres en actividades en las cuales reciben bajos salarios (Rendón, 2003)

⁶⁸ Para el desarrollo de este tema, se consultaron autores como: Baquero (2000) y McConnell (2003).

- **Discriminación o segregación ocupacional:** Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello, y lógicamente su escala salarial será baja. Es decir, las mujeres son excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones, aun cuando sean tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente calificadas.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:**⁶⁹ Existe cuando las mujeres –o los grupos minoritarios- tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la educación formal y a la capacitación o la formación en el trabajo, lo que como es de esperar tiene efectos sobre su grado de cualificación y en el aumento de su productividad. En este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres. De esta forma se genera un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano⁷⁰ y con esta, el grado de cualificación de la mujer, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los

⁶⁹ El término capital humano hace referencia a la toda acumulación de inversiones en educación, capacitación para el trabajo, salud y otros factores que puedan elevar la productividad de los trabajadores (McConnell, 2003).

⁷⁰ Una inversión en capital humano es cualquier decisión tomada con la finalidad de elevar la productividad, mejorando de esta forma, el nivel de cualificación de los trabajadores, es decir, cualquier gasto realizado con el objetivo de mejorar los niveles de educación, salud o movilidad de los trabajadores es considerado como una inversión en capital humano (McConnell, 2003).

empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina (Baquero, 2000).

A los tres primeros conceptos se les suele denominar bajo el término de discriminación *postmercado*, corriente o directa, ya que se realiza después de que el individuo ha entrado en el mercado laboral, mientras que a la última categoría se le designa con el nombre de discriminación *premercado*, pasada o indirecta, ya que ocurre antes de que le individuo entre en el mercado de trabajo.

Cabe señalar que estas prácticas discriminatorias se fundamentan, principalmente, en supuestos culturales, mitos, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, o bien a valorarlo con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros (INMUJERES/UNIFEM, 2001).

SÍNTESIS

- En este capítulo se han resumido, en primer lugar, las interpretaciones teóricas más conocidas del funcionamiento del mercado de trabajo. Se hace referencia a cuatro enfoques básicos, mencionados a continuación.
 - La teoría neoclásica, cuyo análisis se concreta en el predominio de las fuerzas del mercado en la configuración de la relación laboral, de forma que cuando éstas funcionan perfectamente, sin interferencias, el mercado de trabajo alcanza un punto de equilibrio, como en cualquier mercado de bienes o servicios.
 - La teoría marxista, cuya idea fundamental es la distinguir entre trabajo y fuerza de trabajo.
 - El enfoque keynesiano de donde se resalta que sus preocupaciones se relacionaban más con el funcionamiento del mercado externo de trabajo, es decir, trata de interpretar su dinámica agregada, particularmente en lo que a la demanda se refiere.
 - La teoría institucionalista recoge, en ocasiones elementos de la economía neoclásica, pero resalta el papel que ejercen determinadas instituciones en la configuración del mercado de trabajo.

- En segundo lugar, se hace hincapié en la necesidad de analizar el mercado de trabajo desde el punto de vista de la familia, con la finalidad de tratar de explicar la participación de las mujeres en el mercado laboral; así como las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- De igual forma, se habla de la importancia de la perspectiva de género en el análisis del mercado de trabajo, para tratar de lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Ya que el ámbito laboral es uno de los espacios más revelador para visualizar el significado de la dimensión del enfoque de género, porque en el trabajo coinciden e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales que se registran en una sociedad dada, en una época dada y está protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él.
- Por último, se puede decir que existe discriminación cuando los trabajadores de un determinado grupo, como las mujeres, que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia, reciben un trato inferior en la contratación, al acceso a las ocupaciones, los ascensos o los salarios al que perciben otros grupos, por ejemplo, los hombres.

De esta revisión se retoma la problemática de la discriminación salarial por sexo, por ello el siguiente capítulo tiene el objetivo de explicar la metodología de descomposición Oaxaca-Blinder, para cuantificar la brecha de ingresos debida a prácticas discriminatorias. Como antecedente se presentan los resultados de algunos de los estudios realizados a nivel internacional y en el país en torno a la discriminación salarial por sexo.

CAPÍTULO 3

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO

INTRODUCCIÓN

El propósito de este capítulo es profundizar en el tema de la discriminación salarial contra las mujeres, así como presentar la metodología comúnmente utilizada para cuantificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que es la descomposición de Oaxaca-Blinder.⁷¹

La mayoría de las investigaciones que intentan identificar, con la ayuda de modelos econométricos, los factores que influyen en las diferencias de los salarios entre hombres y mujeres, se han concentrado en la teoría de capital humano. Esto puede ser explicado debido a que otros factores determinantes, como los mencionados por la teoría institucionalista, son difícilmente cuantificables. Por ejemplo, el grado de centralización de los mecanismos de fijación salarial, las características del Estado benefactor, o el poder de negociación de los sindicatos (Rendón, 2003).

El objetivo de la utilización de un método econométrico es para la cuantificación de la brecha de ingresos, y su posterior descomposición, la cual se efectuará a través del método de Oaxaca-Blinder. Este modelo estima dos brechas, la primera corresponde a las diferencias en las características observadas entre sexos –conocida como la parte explicada-, y la parte no explicada permite determinar la existencia de discriminación.

Este capítulo se divide en cuatro secciones. La primera sección, desarrolla cuatro de las teorías existentes sobre discriminación en el mercado de trabajo, se hace distinción entre cada una de ellas, poniendo énfasis en la discriminación hacia las mujeres, así mismo se mencionan algunos de los factores que los economistas consideran como no discriminatorios, pero que influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En la segunda sección, con base en la definición de discriminación del capítulo anterior y en la discusión del primer apartado, se conceptualiza lo que se entiende como discriminación salarial, que es la base para el desarrollo del modelo econométrico que se pone a prueba más adelante. La tercera sección muestra los resultados de algunas de las investigaciones a nivel mundial que han utilizado la metodología de descomposición de los salarios de Oaxaca y Blinder. En la última sección se

⁷¹ Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", y Blinder, A. (1973) "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates".

explica a grosso modo en que consiste la descomposición de Oaxaca y Blinder, así como sus supuestos y las variables comúnmente utilizadas por algunos autores en sus investigaciones.

3.1 TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Aunque se reconoce que existen muchos factores que influyen en la presencia de la discriminación, como es el caso de la tradición –que hace que ciertas actividades sean consideradas más típicamente femeninas que otras-, o bien la preferencia de las propias mujeres hacia ciertas ocupaciones, las opiniones y prejuicios de los empleadores, así como la tecnología y la productividad, no todos estos factores se prestan para cuantificarlos. Sin embargo, recientemente, los economistas han desarrollado algunas teorías que intentan explicar los tratos diferenciados entre trabajadores de distinto sexo que no pueden ser justificados por razones de eficiencia y productividad⁷² (Baquero, 2000).

Como se mencionó anteriormente, la teoría de la discriminación en el mercado de trabajo proporciona un elemento para el análisis sobre la situación de desventaja a la que se enfrentan algunos grupos de la población, debido a características no económicas como la raza, el género, el país de origen, la religión o la edad. Una de las afirmaciones de esta teoría, señala que si dos trabajadores tienen los mismos niveles de educación, capacitación y experiencia, deben de recibir el mismo salario (Baquero, 2001).

Desde la perspectiva económica se han encontrado diversos trabajos analíticos y empíricos sobre el problema de la discriminación, el objetivo es resumir algunas de las teorías más destacadas: 1) el modelo del gusto por la discriminación; 2) el modelo del monopsonio o del poder de mercado; 3) la discriminación estadística y, 4) el modelo de la concentración o segregación ocupacional. Se debe tomar en cuenta que los modelos analizados se pueden aplicar a todos los tipos de discriminación; aquí se presentan los modelos haciendo referencia a la discriminación por razón de género.

3.1.1 Modelo del gusto por la discriminación

Esta teoría fue planteada por Gary Becker en *“The Economics of Discrimination”*, en 1957. En este modelo se considera a la discriminación como una preferencia o un gusto del empleador. Según este modelo, los

⁷² El trabajo pionero en este campo, *The Economics of Discrimination*, de Gary Becker (1957).

empleadores, los compañeros de trabajo, o los mismos clientes tienen ciertos prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo –en este caso, las mujeres-, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de poder ejercer sus prejuicios. Sólo se contratará a un trabajador discriminado, si está dispuesto a recibir un salario menor, porque su contratación implica ciertos gastos adicionales que se traducen en lo que se conoce como *coeficiente de discriminación*⁷³, denominado como d , el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario (w) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ($w+d$). Entre mayor sea la discriminación, mayor será la diferencia entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación (Baquero, 2000).

Con el propósito de explicar este modelo, Becker utiliza una analogía que se basa en la teoría del comercio internacional: “es bien sabido que un país puede maximizar su producción total participando en el libre comercio basado en el principio de la ventaja comparativa. Pero, en realidad, los países limitan el comercio utilizando aranceles, contingentes y muchas otras técnicas. Los países, aparentemente, están dispuestos a sacrificar eficiencia económica para producir ellos mismos algunos bienes en lugar de importarlos. La sociedad parece tener una preferencia o un gusto por los bienes producidos por su propio país, aun cuando deba pagar el «precio» de una reducción de la renta nacional” (McConnell, 2003: 438).

Para el modelo del gusto por la discriminación, Becker planteó dos vertientes de la discriminación ejercida por los empleadores. En la primera de ellas, se supone que todos los empleadores tienen los mismos prejuicios, de forma que el salario percibido por los trabajadores discriminados se calcula como $(w-d)$. Así, de los trabajadores no discriminados se derivan mayores costos laborales. Como este modelo funciona bajo un mercado de productos altamente competitivo, el diferencial ocasionado por los mayores costos laborales es compensado con los diferenciales de los beneficios psíquicos, logrando así el equilibrio (Baquero, 2000).

La segunda vertiente de este modelo difiere con la anterior en el hecho de que en esta se permite una variación en los gustos de los empleadores, que trae como consecuencia que aquellos que tengan menos prejuicios contratarán en su mayoría a los trabajadores discriminados (Baquero, 2000).

⁷³ El coeficiente de discriminación es la cantidad en la que se percibe que el salario de una mujer es superior al de un varón igualmente productivo (McConnell, 2003).

Como explica Becker, la idea de este modelo es general, ya que puede ser aplicado tanto a los trabajadores que discriminan a las trabajadoras, o a los consumidores hombres que discriminan a las empresas que deciden emplear a mujeres o a los empresarios hombres que discriminan a las trabajadoras (McConnell, 2003).

3.1.2 Modelo del monopsonio o del poder del mercado

Uno de los primeros trabajos que se realizaron utilizando este enfoque, fue el de "*The Economics of Imperfect Competition*", de Joan Robinson (1933). La idea principal de este modelo es que "existe un sólo empleador, denominado monopsonista, quien fijará los salarios por debajo de la productividad marginal, así, mientras más inelástica sea la oferta laboral,⁷⁴ menores serán los salarios relativos a la productividad. De esta forma, al diferenciar los salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtendrá mayores beneficios" (Barth, E., y H. Dale-Olsen, 1999, citado por Baquero, 2000).

Robinson menciona que al aplicar esta teoría a la discriminación salarial por razón de género, resultará que, aunque hombres y mujeres tengan iguales niveles de productividad, es decir, sean sustitutos perfectos, el empleador pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empleador maximiza sus beneficios (Baquero, 2000).

⁷⁴ "El supuesto sobre la elasticidad se fundamenta básicamente en dos razones: la primera de ellas consiste en que muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacionalmente. Así, podría darse el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia. Igualmente, dados los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, lo cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos grupos tengan la misma productividad. La segunda razón de una curva de oferta menos elástica de las mujeres tiene relación con la sindicalización. Existe evidencia de que los hombres tienen mayor probabilidad de pertenecer a un sindicato. Por lo tanto, al no estar afiliadas las mujeres a alguno su poder de negociación es menor y el empresario monopsonista puede explotarlas más fácilmente, generando significativas brechas salariales entre hombres y mujeres" (Baquero, 2000, pág. 6).

Según el modelo, para el empleador es provechoso discriminar ya que hacerlo representa mayores beneficios. Además, bajo el supuesto de que existe competencia en el mercado de trabajo, las empresas que no discriminen tendrán costos de producción superiores a las que sí discriminan y terminarían saliendo del mercado (Baquero, 2000).

La principal crítica hacia este modelo es la relacionada con el supuesto de que la elasticidad de la oferta de trabajo femenino es menor que la masculina, ya que cuando las mujeres experimentan menores ingresos por su trabajo, tienden a desplazarse del mercado laboral hacia actividades domésticas, en donde no perciben ningún salario, debido a que el costo de oportunidad de permanecer en el mercado de trabajo podría resultar mayor si se toma en cuenta por ejemplo, la contratación de empleadas que realicen tareas domésticas, niñeras, el servicio de guardería, entre otros (Baquero, 2000).

3.1.3 Teoría de la discriminación estadística

Algunos de los autores que han hecho investigaciones bajo esta corriente son: Edmund Phelps (1972) con "*The Statistical Theory of Racism and Sexism*"; Dennis Aigner y Glen Cain (1977) con "*Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*"; Gerald Oettinger (1996) con "*Statistical Discrimination and the Early Career Evolution of the Black-White Wage Gap*"; Steven Raphael y David Riker (1999) con "*Geographic Mobility, Race and Wage Differentials*" y David Neumark (1999) con "*Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information*" (Baquero, 2000; McConnell, 2003).

Se dice que existe discriminación estadística "siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo" (Thurow, Lester, 1975).⁷⁵

La idea de este modelo es que los empleadores toman como referencia de los solicitantes del empleo las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta, es decir, la información disponible de las habilidades de cada individuo es incompleta; mientras que la información referente al promedio

⁷⁵ Thurow, (1975). "*Generating Inequality*", NY, Basic Books. Citado por McConnell, 2003.

de un grupo es -o se cree que es- relativamente completa, y dado que la obtención de información más detallada sobre los solicitantes de empleo implica costos adicionales, los empleadores eligen asumir el riesgo de contratar a alguien según la información del promedio del grupo y según sus propios juicios de valor entre los que considera el sexo, la raza, la edad, algún tipo de minusvalía, etc. Aunque es posible que el empleador se equivoque, está seguro de que la mayoría de las veces esta tomando la decisión correcta. En este sentido se puede decir que paga un *coeficiente de discriminación* equivalente al del modelo del gusto por la discriminación, que se deriva de la productividad promedio de cada grupo. Pero en general, el empleador obtiene beneficios ya que la recolección de información más detallada le resultaría costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada de un grupo es más barato e implica un menor riesgo al momento de seleccionar al trabajador, lo que de cualquier forma conlleva para él cierto grado de incertidumbre (Baquero, 2000).

Debería probarse que la discriminación estadística, es decir, la basada en información incompleta es un fenómeno temporal. Ya que una vez que los trabajadores -cuyos empleadores esperan un nivel bajo de productividad- son contratados, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al comprobar que son tan productivos como los mejor pagados, los empleadores deberían eliminar la brecha salarial. Por lo tanto, el empleador debe combinar la información disponible y las señales que envían los trabajadores al mercado. Sin embargo, es probable que la discriminación prevalezca, ya que no todos los trabajadores cuentan con los medios apropiados para enviar estas señales al mercado de trabajo, o en su defecto para hacer que su desempeño sobresalga de entre los demás miembros del grupo al que pertenecen. En lo relativo a este punto, Cain se cuestiona acerca de si la menor remuneración de cierto grupo de trabajadores constituye, entonces, discriminación hacia ellos por tener una menor información disponible del mercado laboral, y propone que el mejoramiento en la transmisión de la información puede ser un bien público, dado que el gobierno tiene una importante participación en factores como la educación y la capacitación en el trabajo (Baquero, 2000).

La discriminación salarial en contra de la mujer es un caso representativo de esta teoría, pues generalmente se le atribuye a la mujer un bajo nivel de escolaridad que, si se toma en cuenta la relación que existe entre la educación y la productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral les ofrece. Por otro lado, la educación

también está asociada con el nivel de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos esta casi exclusivamente a cargo de las mujeres, se asume que, a comparación de los hombres, hay una mayor tendencia para que las mujeres interrumpan sus estudios o bien, abandonen un trabajo por cumplir con las responsabilidades que por tradición se consideran «propias» de ellas (Baquero, 2000).

3.1.4 Modelo de concentración o de segregación ocupacional

Esta teoría, denominada “Modelo de la concentración o de segregación ocupacional”, tiene cierta relación con la teoría de la discriminación estadística. La idea principal de esta teoría es que ciertos grupos de trabajadores se enfrentan ante obstáculos a la hora de ingresar al mercado de trabajo, lo que los limita a un número reducido de ocupaciones en las que se pueden desempeñar. Una explicación para este hecho es que los empleadores perciben cierto disgusto o incompatibilidad entre distintos grupos de trabajadores, lo que los conduce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, buscando con ello una mayor productividad y la maximización de sus beneficios. Además, algunos empleadores, con o sin fundamento, consideran que determinados grupos tienen niveles de productividad menores que los de otros (Baquero, 2000).

Después de que los primeros en reconocer la importancia de la segregación ocupacional fueron los marxistas, hoy en día ya es reconocida por las diversas corrientes del pensamiento económico, quienes la consideran como una de las principales causas de las diferencias salariales (Rendón, 2003).

La bibliografía muestra que la segregación ocupacional se puede manifestar de dos formas diferentes: la segregación horizontal⁷⁶ –cuando mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente entre los diversos tipos de ocupaciones del mismo nivel- y la segregación vertical –cuando existe una distribución desigual entre mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional- (Rendón, 2003b). Son diversas las teorías que intentan encontrar las causas de la división por género en el mercado laboral a través de factores de tipo endógenos -como la segmentación del mercado de trabajo que aprovecha las condiciones sociales de las mujeres para

⁷⁶ Respecto a la segregación horizontal se argumenta que en las ocupaciones se definen tradicionalmente las tareas «propias» de uno y de otro género, tomando en cuenta que existen trabajos remunerados «femeninos», cuyas funciones son «adecuadas» para las mujeres, mientras que otros son «inadecuados» para ellas (Rendón, 2003).

incrementar la productividad y los beneficios- o bien, de factores exógenos –por ejemplo, el hecho de que la oferta laboral de las mujeres esta condicionada por las funciones reproductivas, o la existencia de trabajo informal y la globalización-. Otras teorías han apuntado a factores culturales e ideológicos (Ruesga, 2002).

Si se aplica esta teoría a la discriminación salarial por razón de género, se puede concluir que los hombres perciben mayores salarios a expensas de las mujeres como consecuencia de las restricciones en el campo de ocupaciones del que ellas disponen, porque esto hace que su oferta laboral exceda su demanda. Es importante señalar que en este caso la mujer no sufre de explotación ya que su remuneración es igual al aporte que hace a la producción. Si se eliminara la discriminación, las mujeres podrían desplazarse hacia otras ocupaciones, y siempre y cuando esto no genere ningún costo adicional, resultarían beneficiadas al tener acceso a actividades con mayor salario. Si bien los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorara su situación al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente. Para saber el porcentaje de fuerza laboral femenina que debe desplazarse para lograr ubicarse entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres, dentro de esta teoría, se desarrollaron diversos *índices de segregación*, cuyo objetivo, como ya se mencionó, es el de evaluar el nivel de segregación entre hombres y mujeres. Así, entre más alto sea el valor de estos índices, mayor será el grado de segregación ocupacional (Baquero, 2000; Rendón y Salas, 2000; Rendón, 2003).

En la bibliografía consultada se encontró la existencia de varios índices para la medición de la segregación.⁷⁷ Entre los índices de segregación utilizados, destaca el índice de disimilitud (o de Duncan) –Duncan y Duncan (1955). “*A methodological analysis of segregation indexes*”, en *American Sociological Review*, vol. 20, núm. 2-, este índice se denota por *ID*, y expresa la proporción de la fuerza laboral de un sexo que tendría que cambiar de ocupación, manteniéndose la proporción del otro sexo constante, para conseguir la igualdad de género en el empleo. El índice se calcula de la siguiente manera: $ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |h_i - m_i|$ donde h_i es la proporción de hombres que tienen la ocupación i , y de manera análoga, m_i es la proporción de mujeres que tienen la ocupación i . Este índice puede tomar valores entre 0 y 1, si *ID*

⁷⁷ La bibliografía revisada para la segregación ocupacional por sexo es la siguiente: Cervini, 1999; Rendón y Salas, 2000; Guzmán, 2002 y Rendón, 2003.

toma el valor de 0, significa que no existe la segregación, pero si toma el valor de 1, significa que las ocupaciones de hombres y de mujeres tienen una segregación absoluta (Guzmán, 2002; Rendón, 2003).

Otro de los índices utilizados para medir el nivel de segregación ocupacional, es el de Karmel-MacLachlan –Karmel y MacLachlan (1988), “Occupational Sex Segregation: Increasing or Decreasing?”, en The Economic Record-, denominado IP y que se calcula de la siguiente forma:

$$IP = \frac{1}{T} \sum_i |m_i - a(h_i + m_i)|$$

donde h_i y m_i tienen el mismo significado que en el

índice de Duncan, T representa el empleo total y a representa la proporción del empleo femenino con respecto al empleo total. Este índice es muy útil, sobre todo si se desea saber si la segregación ha cambiado en el tiempo, o para comparar entre regiones.

Este índice se relaciona con el de Duncan de la siguiente manera: $IP = 2a(1-a)ID$. Así, se determinan los límites del IP , que oscilan entre 0 – no existe segregación- y si $ID = 1$, entonces $IP = 2a(1-a) \leq 0.5$ (Rendón y Salas, 2000; Guzmán, 2002).

Por su parte, el índice o coeficiente de Gini es una medida estadística

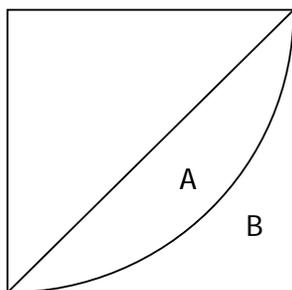


Diagrama del índice de Gini

que resume el grado de desigualdad de una distribución, en este caso, la ocupacional. Si la variable está equitativamente distribuida el índice toma el valor de cero, y si hay total o absoluta concentración asume el valor de uno, por lo tanto, a mayor desigualdad en la distribución de las ocupaciones, mayor el valor del índice de Gini. El coeficiente de Gini es calculado como el área

situada entre la curva de Lorenz y la diagonal de perfecta igualdad –que llamaremos A-, dividida entre el área total situada debajo de dicha diagonal –denominada A+B, donde B es el área por debajo de la curva de Lorenz-. Así, el coeficiente de Gini es $A/(A+B)$ (Wikipedia, 2006).

Éstos no son los únicos índices que existen para medir la segregación, otro índice alternativo es el de Blackburn, Siltanen y Jarman (1995) (también denominado “marginal matching index”). Este índice se calcula como: $(M_f * H_m) - (M_m * H_f) / (H * M)$ donde M_i se refiere al número de mujeres en la ocupación i -que puede ser f o m según se trate de ocupaciones femeninas o masculinas, respectivamente- y de manera análoga, H_i es el número de hombres en las ocupaciones i ; H y M es el

número total de hombres y mujeres, respectivamente en el total de la población trabajadora (Guzmán, 2002). A pesar de la diversidad de índices, en la mayoría de los estudios sobre segregación ocupacional por sexo se opta por el uso del índice de Duncan (*ID*).

Para una revisión detallada sobre la segregación ocupacional por sexo, se recomienda a Cervini (1999) y Guzmán (2002), quienes además de los índices mencionados anteriormente, también explican otros índices, como es el caso del índice de mujeres en el empleo –*WE* por sus siglas en inglés-, que fue propuesto por Moir y Selby (1979) y posteriormente utilizado por la OCDE (1980) y el índice de proporciones por sexos (*SR*); además de que analizan el caso de México ante la segregación ocupacional.

Por otro lado, con la evidencia disponible, se puede mencionar que la demanda laboral es selectiva por sexo ya que muchos sectores dan preferencia a la mano de obra masculina, mientras que en otros las mujeres adquieren ventajas comparativas. Esto es fácilmente comprobable al observar la distribución de la fuerza laboral femenina en las distintas actividades económicas, pues normalmente se presenta una gran concentración de ellas en el sector de servicios -como la enseñanza o puestos administrativos-, seguido por el sector comercio y en menor medida en la industria (Baquero, 2000; Ariza y Oliveira, 2001).

3.1.5 Factores no discriminatorios desde la perspectiva económica

Desde la perspectiva económica se considera que además de la discriminación, existen otros factores que pueden influir en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. El hecho de que una mujer reciba una menor remuneración que un hombre no tiene por qué ser una evidencia de que existe discriminación por género, aun cuando ambos tengan el mismo nivel de estudios o trabajen en la misma empresa. Hay diversas cuestiones a tomar en cuenta que no tienen nada que ver con prejuicios y que hacen que un hombre sea más productivo que una mujer (McConnell, 2003).

En seguida se presentan algunos de los factores que los economistas consideran que explican parte de las diferencias salariales por género, y que son considerados como no discriminatorios; tales como la elección racional, las preferencias, las decisiones de tipo capital humano, entre otros.

Elección racional

Algunos economistas señalan que el que la mujer se sitúe en posiciones económicas inferiores se debe esencialmente a decisiones racionales

tomadas libremente por ellas. El fundamento de esta idea radica en que las mujeres prevén que se casarán y que tendrán hijos, lo que genera en ellas que deban elegir entre su profesión y su matrimonio, lo que explica en parte que ellas tengan una desventaja económica (McConnell, 2003).

La elección racional se refiere a que son las propias mujeres las que deciden tener una menor formación en el trabajo así como tener etapas de trabajo intermitentes, principalmente a causa de condiciones familiares. Los periodos de ausencia dentro del mercado laboral también contribuyen a la inferioridad competitiva de las mujeres (McConnell, 2003).

En este contexto y sin duda, parte de la desventaja económica de las mujeres se debe a prácticas discriminatorias, pero además existen otras causas que tienen su origen en la biología y en la cultura y que se encuentran fuertemente arraigadas en la sociedad, puesto que el mayor papel que desempeñan las mujeres es en la reproducción y debido a las diferencias de sexo desde el punto de vista de la fuerza física probablemente ellas desempeñan un importante papel en las sociedades preindustriales, pero en la sociedad moderna éstas se han visto ampliadas por la socialización. Históricamente uno de los principales objetivos de la sociedad se ha enfocado en inculcar a las mujeres hacia los papeles de esposa, madre y ama de casa; mientras que a los hombres hacia los de marido, padre y sostén de familia. De esta manera y como era de esperar, es más probable que las ocupaciones que ejerzan las mujeres se encuentren en áreas residenciales, donde se les brinda la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y, en general en donde son más compatibles con los papeles tradicionales.⁷⁸

En resumen, las mujeres en su intento de combinar el papel tradicional de amas de casa con el trabajo extradoméstico se ven obligadas a tomar decisiones relacionadas con la inversión en el capital humano, horas de trabajo, y la localización del lugar de trabajo que las llevan a recibir un menor salario al de los hombres (McConnell, 2003).

Decisiones relacionadas con la actividad y con el capital humano

Como se mencionó anteriormente, dado que el papel que por tradición desempeñan las mujeres se encuentra en la procreación y crianza de los hijos así como el cuidado de personas mayores, su participación en el

⁷⁸ Fuchs (1983). "How We live". Citado por McConnell, 2003.

mercado de trabajo es discontinua y además puede verse truncada y esto trae consigo algunas implicaciones, que se mencionan a continuación.

Una de ellas es que, como en promedio la duración de la jornada laboral de las mujeres es menor que la de los hombres a lo largo de toda su vida, la tasa de rendimiento que esperan obtener por sus inversiones en capital humano es también inferior a la de los hombres, por lo que podría ser racional que tomaran la decisión de invertir menos en educación y capacitación. Es decir, como ellas invierten menos en capital humano, su productividad y, por lo tanto, sus ganancias son inferiores a las de los hombres. También, sabiendo que la rotación de las mujeres es mayor, pues tienen varias salidas del mercado de trabajo para trabajar en el hogar, es posible que los empleadores reaccionen ante esto invirtiendo menos en la formación de las mujeres en el trabajo (McConnell, 2003).

Otra consecuencia es que el nivel de capital humano que poseen las mujeres se puede deteriorar cuando salen de la población activa, esto significa una menor productividad y menores ganancias.

Por otro lado, la segregación ocupacional también es el resultado de una elección racional, pues las mujeres previniendo que su participación en la población activa no será continua, es posible que elijan ciertas ocupaciones, como la enfermería o la enseñanza. Generalmente esto implica que una parte de las diferencias salariales se deba a factores que no tienen que ver con la discriminación (McConnell, 2003), desde el punto de vista de la perspectiva más económica

Heterogeneidad de los puestos de trabajo y de las preferencias

Otro factor que los economistas consideran que influye en las diferencias salariales es la heterogeneidad en los puestos de trabajo. Este término hace referencia a que los puestos de trabajo son diferentes entre sí, pues difieren tanto en la duración de la jornada laboral, el estatus social, la ubicación geográfica, y por otro lado, los trabajadores también tienen diferentes preferencias por el trabajo. Así, las diferencias en los salarios compensatorios se deben en parte a estas heterogeneidades. Es decir, una parte del mayor salario percibido por los hombres se puede explicar como una diferencia salarial consecuencia de que ellos trabajan más horas, trabajan en lugares más lejano o más incómodos, o por realizar trabajos más riesgosos, factores que no están relacionados con la discriminación, desde el punto de vista económico (McConnell, 2003).

Una parte de las mayores ganancias de los hombres podría ser una diferencia salarial que los compensa por trabajar más horas y realizar trabajos más peligrosos y situados en lugares más incómodos, factores todos ellos que no están relacionados con la discriminación.

Diversos autores señalan que en gran medida siguen siendo las mujeres las responsables de la crianza de los hijos, así como de las tareas domésticas, actividades que requieren gran esfuerzo. Becker encontró que las mujeres casadas buscan trabajo que requieran un menor esfuerzo físico, trayendo esto como consecuencia la propia segregación y, por tanto, salarios más bajos; además, como los salarios pagados dependen no sólo del tiempo trabajado, sino del esfuerzo realizado y como supuestamente es elección de la mujeres ocuparse en trabajos que requieran menor esfuerzo, sus salarios son inferiores a los de los hombres (McConnell, 2003).

Sin embargo, pese a que los economistas argumentan que estos factores no discriminatorios explican parte de la brecha salarial por género, diversos estudios muestran que después de identificar y separar los factores no discriminatorios, sigue existiendo una buena parte de diferencias salariales por género que no es explicable, la cual es atribuible a la discriminación.

3.2 ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO?

Es importante dar respuesta a esta pregunta, ya que entender lo que es la discriminación salarial por razón de género es fundamental para el buen desarrollo de la hipótesis de esta Tesis.

Así, de acuerdo a la definición de discriminación dada en el capítulo anterior, sabemos que existe discriminación salarial por género, cuando las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los hombres del grupo mayoritario- reciben un salario inferior (McConnell, 2003). Es decir, este tipo de discriminación se da cuando se tienen dos trabajadores –un hombre y una mujer- con la misma educación, la misma capacitación y la misma experiencia laboral, pero que difieren en una característica personal, el sexo, y uno de ellos, la mujer recibe un salario inferior al del hombre.

John Stuart Mill (1948) en su obra *“Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social”*, considera que es importante investigar por qué los salarios de las mujeres son por lo general inferiores a los de los hombres (Mill, 1948, p. 355). Esta referencia parece ser suficiente para afirmar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres existen desde hace mucho tiempo y que la brecha entre éstos sólo

varía entre los países en los que se analice. No obstante, el análisis económico no prestaba demasiada atención a la existencia de las diferencias salariales, cuya evidencia nadie discute, hasta el trabajo de Becker (1957). Es más, no hay duda alguna de que en el campo económico los principales esfuerzos, desde el trabajo pionero de Becker, han estado enfocados sobre todo a tratar de cuantificar el alcance de dichas diferencias.

Ahora bien, ya que se ha presentado parte de la teoría que existe alrededor de la discriminación, y que se ha definido de manera clara lo que generalmente se entiende por discriminación salarial por género, a continuación se muestran los resultados de algunos estudios a nivel mundial que han abordado dicho tema, en particular los obtenidos para el caso de México.

3.3 INVESTIGACIONES SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Debido a que la discriminación salarial por razón de género es un fenómeno que se presenta en todo el mundo, diversos son los investigadores que han abordado el tema y que, a partir de la técnica de descomposición de diferencias salariales propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) –cuya metodología se presenta en la siguiente sección- intentan explicar cuales son los factores que influyen para que la discriminación prevalezca.

Del Cuadro del Anexo B se puede concluir que la preocupación por la discriminación hoy en día es un hecho innegable en muchos países, sin embargo los estudios con perspectiva económica son relativamente recientes.

Por ello, y para dar una idea sobre la manifestación de la discriminación en algunos países⁷⁹ –incluyendo el nuestro-, a continuación se presenta el Cuadro B, en donde se resumen, a grosso modo los resultados obtenidos por diversos investigadores que se apoyaron en el método de Oaxaca-Blinder para descomponer la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Cabe señalar que todas las investigaciones revisadas (16 documentos) y que se presentan en el cuadro, utilizan como variable dependiente el logaritmo del salario del trabajador, algunos lo toman por hora y otros por mes. Por otro lado, la selección de ciertas variables que pueden determinar los ingresos de una persona varían en cada investigación, aunque la mayoría de ellas coinciden en tomar en cuenta tanto las características personales

⁷⁹ Por ejemplo: España, Francia, Venezuela, Estados Unidos, Australia, Argentina, Suecia, Bélgica, Italia, Portugal, Alemania, Noruega, Dinamarca, Holanda, Luxemburgo, Gran Bretaña, México, entre otros.

del trabajador, como las características de la empresa en la que labora. Dentro de las características individuales, se consideran variables como la edad, el nivel de escolaridad, el estado civil, en el caso de las mujeres el número de hijos y la experiencia. En el caso de las características de la empresa, se tienen: la ocupación del trabajador, la rama de actividad, el tamaño de la empresa en la que se labora, la ubicación geográfica de la empresa, entre otras.

Los resultados obtenidos con el uso del método de descomposición de Oaxaca-Blinder varían dependiendo del país estudiado, pero todos ellos coinciden en señalar que solo una pequeña parte de la brecha salarial puede ser explicada por diferencias en el capital humano de hombres y mujeres. En especial, en los trabajos de Oaxaca y Blinder se encontró que alrededor del 80% de la brecha salarial queda sin explicar por factores del tipo capital humano. En el caso de Langford, para Australia la mitad de las diferencias salariales por género (51%) puede ser explicada por diferencias en variables de capital humano y características del mercado de trabajo. Otros estudios cuyos resultados se acercan a los de Langford, son los de Plasman para Bélgica, en donde 48% de la brecha salarial es justificable en términos de productividad. Los otros trabajos muestran, en general que gran parte de la brecha salarial queda sin explicar por diferencias en las productividades individuales.

Respecto a los factores a los que se les puede atribuir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, Psacharopoulos y Tzannatos (1992) señalan que en un estudio realizado durante el periodo 1950-1985 para 15 países de América Latina⁸⁰ (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela), en la mayoría de ellos se encontró que las diferencias en cuanto al capital humano entre mujeres y hombres explican sólo una pequeña proporción de dicha diferencia. En resumen, dicho estudio arroja como resultado que, en promedio, el diferencial de ingresos por género se explicaba por variaciones en capital humano solo en un 20%, dejando el 80% restante imputable a prácticas discriminatorias.

⁸⁰ Para una información a detalle sobre el tema de remuneración de la mujer en América Latina y de los resultados obtenidos para cada uno de los 15 países mencionados, se sugiere revisar el estudio de Psacharopoulos y Tzannatos (1992) publicado por el Banco Mundial que consta de dos tomos, en el primero se presenta la metodología usada para el análisis de la situación de la mujer en las actividades remuneradas y en el segundo se presentan los resultados de diversos países que ponen a prueba dicha metodología.

La misma fuente demuestra que para América Latina las diferencias salariales por género son menores a las observadas en la mayoría de los países desarrollados. Los autores tratan de explicar este hecho debido a que las mujeres están sobre representadas en el sector público, donde los salarios están por encima del promedio del salario.

Otro estudio para esa misma región, muestra que de la brecha salarial entre mujeres y hombres, el porcentaje que se atribuye a la discriminación por género varía según los países entre 10% y 85% (Arriagada, 1997).

La ventaja de la revisión de trabajos que analizan las diferencias salariales de hombres y mujeres es dar una idea general de las variables comúnmente utilizadas en el análisis de la discriminación salarial, así como la metodología usada para su cuantificación. Esto será de gran utilidad en el siguiente capítulo, ya que se deberá construir un modelo que incluya variables que puedan explicar los ingresos de los trabajadores y el cuadro será de gran ayuda para este fin. Es por ello que se explicará un poco más a fondo uno de los trabajos que analizan la discriminación salarial entre hombres y mujeres, a saber, el de Tenjo (1992) para Bogotá, Colombia.

En el trabajo realizado por Tenjo para medir el porcentaje de la brecha salarial atribuible a la discriminación se puede resumir en dos partes: la primera de ellas consiste en la estimación de funciones de ingresos separadas para hombres y mujeres y la segunda se trata de aplicar la descomposición de Oaxaca para separar la diferencia salarial total en la parte explicada y la no explicada. Las variables utilizadas para la estimación de las funciones de ingresos son las siguientes: (a) *variables del tipo de capital humano*: educación (años de escolaridad), experiencia (número de años consecutivos en el mismo sector económico), antigüedad (número de años consecutivos en la misma empresa), formación (1 si el trabajador ha recibido formación en la empresa y 0 en otro caso); (b) *variables relativas a la ocupación*: una serie de variables dummy que tomarán el valor de 1 si el trabajador esta en la ocupación señalada y 0 en otro caso, las ocupaciones son director, supervisor, profesional, oficinista, vendedor personal y de servicios; (c) *otras variables*: variables dummy que valen 1 si el trabajador tiene la característica descrita para afiliación (si existe la afiliación dentro de la empresa), casado (si el trabajador es casado o vive en unión libre) y r-migr (si el trabajador ha vivido en Bogotá al menos 3 años) y (d) *lambda*,

que es el inverso del razón de Mill y se obtiene al hacer la corrección de sesgo debido a la selección.⁸¹

Uno de los resultados obtenidos en ese trabajo es que en promedio el salario por hora de los hombres es 32.7% mayor que el de las mujeres si se considera a toda la población, pero si se excluyen a las trabajadoras domésticas, este porcentaje disminuye a 10%. En cuanto a la descomposición de la brecha salarial se tienen dos casos, cuando las trabajadoras domésticas son incluidas y cuando no. Para ambos casos, se muestran los resultados con corrección de sesgo y sin corrección. Así, si se incluyen a las trabajadoras domésticas, tenemos que sin hacer corrección de sesgo, el porcentaje de la brecha salarial explicado por diferencias en el capital humano es de 80.8%, mientras al hacer la corrección, el porcentaje es de 77.1%. Ahora bien, si las trabajadoras domésticas son excluidas, el porcentaje de las diferencias salariales atribuibles a diferencias en capital humano sin corregir el sesgo es de 74.8% y con corrección es de 18.7%

Una observación interesante de estos resultados, es que si se incluye a las trabajadoras domésticas, la discriminación salarial estimada para Colombia es una de las más pequeñas a nivel internacional, pero si son excluidas, la discriminación salarial está muy lejos de ser pequeña.

Hablando específicamente de México, la preocupación por manifestar las desventajas relacionadas con las situaciones de género dentro del mercado de trabajo, es relativamente reciente. Algunos de los obstáculos a los que se tienen que enfrentar día a día las mujeres dentro del mercado de trabajo en México coinciden con los que se observan en el contexto internacional y se podrían sintetizar en los siguientes (Samaniego, 2000):

- El crecimiento importante en la tasa de participación no ha estado acompañado de una mejoría cualitativa o en los niveles de acceso al trabajo.
- Se observa una sobre representación de mujeres en situaciones de pobreza, en el desempleo y en las ocupaciones de menores ingresos o precarias.
- Existe desigualdad en el acceso a los activos productivos, como la posibilidad de obtener un empleo, o la capacitación en el trabajo.

⁸¹ Más adelante se habla de la corrección del sesgo debida a la selección, pero en síntesis significa que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo es selectiva, pues no todas trabajan y este es un aspecto que se debe tomar en cuenta.

- Hay carga desigual de las responsabilidades familiares, ya que siguen siendo las mujeres las encargadas de la mayor parte del trabajo doméstico.
- Existen segregación y estereotipos ocupacionales que hacen que las mujeres se encuentren concentradas en ocupaciones en las que reciben menores salarios.

Si bien, la participación de las mujeres en los ámbitos económico y laboral ha tenido un incremento notable en las últimas décadas, la mayoría de las ocupaciones continúan masculinizadas desde su concepción, estructura, organización y regulación. Esto permite que existan diferentes formas de violencia laboral como la discriminación salarial, la segregación ocupacional vertical y horizontal,⁸² así como el hostigamiento sexual (INMUJERES, 2001).⁸³

En México, al igual que en el resto del mundo, las investigaciones en donde se analizan los salarios de hombres y mujeres muestran que en promedio, las mujeres reciben un menor salario que los hombres (Garro y Rodríguez, 1995; Parker, 1995; Brown, *et al.*, 1999; Pagán y Ullibarrí, 2000; Rendón y Salas, 2000; Rendón, 2003). Sin embargo, la magnitud de la brecha salarial por género encontrada en estas investigaciones varía dependiendo de la fuente de datos utilizada, ya que algunos estudios se basan en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) –como es el caso-, y otros en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y se analizan distintas

⁸² Como ya se dijo, la segregación se basa en que mujeres y hombres con igual nivel educativo se encuentran en sectores ocupacionales diferentes, y cuando coinciden en el mismo sector, ocupan distintas jerarquías: las mujeres las más bajas y los hombres las más altas. El primer caso se refiere a la segregación horizontal, y el segundo, a la segregación vertical (Rendón, 2003).

⁸³ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía. Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo, etc.–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa un decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

zonas geográficas y en distintos periodos, además, algunos consideran a toda la población ocupada y otros distinguen entre los asalariados y los trabajadores por cuenta propia. También se ha comprobado que, al igual que en otros países, al eliminarse el efecto de la distinta duración de la jornada de trabajo, la diferencia salarial entre mujeres y hombres disminuye, pero no desaparece (Parker, 1995; García, Blanco y Pacheco 1999; Rendón y Salas 2000; Rendón, 2003).

Ariza y Oliveira (2002), señalan que para el caso de México, investigaciones recientes confirman la existencia de elevados índices de discriminación salarial en contra de las mujeres, quienes en ocasiones llegan a ganar salarios 37% inferiores a los de los hombres en ocupaciones en las que ellas poseen los mismos niveles de escolaridad que ellos (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). Datos para las áreas urbanas muestran que las diferencias de ingreso por hora entre hombres y mujeres son más altas cuando se consideran a los patrones y trabajadores por cuenta propia (Parker, 1995).⁸⁴

Los resultados del estudio de Steele (1992), para México, quien analiza los ingresos semanales de hombres y mujeres basándose en datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los Hogares del año 1984, señalaron que las mujeres percibían como salario un 86% del que recibían los hombres. Al descomponer esta brecha con el método de Oaxaca, se llegó a que tan sólo una pequeña proporción de esta se debía a diferencias en el capital humano, mientras que entre 72% y 80% de estas diferencias era atribuible a discriminación.

Por su parte, Parker (1995), en su estudio "*Niveles Salariales de hombres y mujeres en las áreas urbanas durante el periodo 1986-1992*,"⁸⁵ encontró que para 1986 la diferencia salarial por género para los trabajadores asalariados era muy pequeña, pues las mujeres percibían aproximadamente 93.2% del salario por hora del de sus colegas hombres y ligeramente menos -91.5%- en 1992. Para los trabajadores por cuenta propia los porcentajes del salario de las mujeres respecto al salario de los hombres fue de 83.4% y 72.5% para 1986 y 1992 respectivamente. Al desagregar dicha diferencia salarial con el método de Oaxaca, se encontró que para los trabajadores

⁸⁴ Los índices de discriminación salarial se calculan a partir del salario promedio por hora de hombres y mujeres, y se despeja el efecto de las diferencias en sus niveles de escolaridad (Parker, 1995).

⁸⁵ Este estudio utilizó los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para los años 1986 y 1992. En ambos años, la encuesta se realizó en 16 grandes ciudades de México (incluyendo cuatro ciudades fronterizas).

asalariados, el porcentaje de esa diferencia que puede ser explicado por diferencias en el capital humano varía entre 26.1% y 19.1% en 1986 y entre -27% y -56% en 1992, mientras que el porcentaje atribuido a la discriminación varía entre 73.9% y 81.9% en 1986 y entre 127% y 156% en 1992. En tanto que para los trabajadores por cuenta propia tenemos que en 1986 el porcentaje de la brecha salarial atribuible a prácticas discriminatorias varía entre 68.5% y 69.5% y el porcentaje que puede ser explicado varía entre 31.5% y 30.5%, mientras que para 1992 se tiene que el porcentaje atribuido a la discriminación oscila entre 69.1% y 62.2% y el porcentaje que puede ser explicado, se sitúa entre 30.9% y 37.8%.⁸⁶

Sánchez y Pagán (2002), estudian las diferencias en los ingresos por sexo en el sector microempresarial de México utilizando la Encuesta Regional de Servicios Financieros a Unidades de Producción Rural (SREFS) de 1994 y la Encuesta Nacional de Micronegocios (Enamin) de 1992. La diferencia salarial por género fue de aproximadamente 0.7012 para la muestra urbana y 1.0177 para la rural, es decir, la tasa promedio de ingreso hombre-mujer fue de 50% en áreas urbanas y de 36% en áreas rurales. Al descomponer dicha diferencia se encontró que para las microempresas urbanas el porcentaje debido a la diferencias en las variables explicativas fue de 35.3% y el atribuible a discriminación fue de 64.7%, en tanto que para las microempresas rurales, los porcentajes fueron 43.2% y 56.8% respectivamente. Las principales conclusiones de este estudio fueron dos: la primera fue que las diferencias de género en las características productivas son más importantes para explicar la brecha salarial por género en las áreas rurales que en las urbanas, y la segunda, la brecha salarial por género se explica en su mayoría por las diferencias hombre-mujer en el ingreso dentro de cada sector económico, en lugar de la segregación sectorial.

Por su parte, Rendón (2003), utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 1997, estima ecuaciones independientes para los trabajadores asalariados y para los trabajadores por cuenta propia y encuentra que en cuanto a las diferencias salariales por género, la parte atribuible a la discriminación tiene un gran peso tanto para los trabajadores asalariados como para los que laboraban por cuenta propia. En el caso de los

⁸⁶ La variación en los porcentajes en cada una de las partes que constituyen la diferencia salarial se debe a que existen dos formas que se pueden utilizar para separar la brecha en los ingresos. La primera consiste en el uso de los coeficientes masculinos arrojados en el análisis de regresión, mientras que la segunda consiste en el uso de los coeficientes femeninos.

trabajadores asalariados se encontró una diferencia salarial bruta de 0.2754, de la cual la parte explicada por variables de tipo capital humano fue de -0.1108 (-40.7%), mientras que la parte atribuible a prácticas discriminatorias fue de 0.3832 (140.7%). Para los trabajadores por cuenta propia la diferencia bruta fue de -0.0281, de esta diferencia la porción justificable por diferencias en el capital humano fue de -1.3402 (47.69%), mientras que la atribuible a la discriminación fue de aproximadamente 1.3121 (-46.69%).

Lo que se puede concluir después de la revisión de estas investigaciones, es que la existencia de prácticas discriminatorias es un hecho evidente en la actualidad y que son diversos los factores que se deben considerar si se quiere lograr la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, pues aun persisten en la sociedad tareas etiquetadas como «propias» o «impropias» para las mujeres, y esto ocasiona que se tengan que enfrentar a múltiples obstáculos, tanto para ingresar al mercado de trabajo, como para ascender en los puestos y así recibir mejores salarios.

En la siguiente sección se presenta a grosso modo en que consiste la técnica de descomposición de la brecha salarial por género de Oaxaca y Blinder, ya que es el modelo que se utiliza en esta tesis para cuantificar la proporción de las diferencias salariales debidas a la presencia de discriminación en el país, comparando los ámbitos urbano y rural en el año 2004.

3.4 MODELO DE DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER

De acuerdo con la teoría de capital humano, los trabajadores que poseen los mismos niveles de calificación, habilidades, experiencia, rama de actividad, etc., deben recibir igual remuneración (Baquero, 2000). Si el factor de género afecta de forma negativa el nivel de remuneraciones una vez que se han considerado dichas características, entonces se concluye que existe discriminación. Detectar la magnitud de la discriminación salarial es una tarea difícil y para hacerlo se han seguido diferentes enfoques. Uno de ellos distingue entre las desigualdades debidas a características individuales, tales como el nivel de educación, las habilidades o la antigüedad y las desigualdades debidas a la discriminación. Un segundo enfoque se centra en las desigualdades entre dos grupos –hombres y mujeres- y observa que los salarios de las mujeres en determinadas ocupaciones o sectores los niveles salariales son menores que los de los hombres independientemente de las

habilidades individuales. Este enfoque argumenta que estas desigualdades sólo pueden ser explicadas en términos de la discriminación.

Una vez que se conoce como se manifiesta el fenómeno de la discriminación en el mercado de trabajo, el siguiente paso es proponer una metodología para poder medir la discriminación. Para ello, como ya se vio, la bibliografía revisada destaca la descomposición de Oaxaca y Blinder.⁸⁷

La peculiaridad del uso de esta metodología es que permite separar la brecha salarial en dos componentes. El primero de ellos está asociado con las diferencias en las características de los trabajadores, como por ejemplo las del tipo de capital humano; así, en ausencia de discriminación, los resultados de los salarios por las variables de capital humano deberían ser idénticos para ambos grupos, de forma tal que si se igualan las distintas características de capital humano y las diferencias compensatorias que concentran a uno de los grupos en actividades determinadas, las diferencias restantes pueden ser atribuidas a un efecto discriminatorio. El segundo componente es comúnmente llamado discriminación que, como se ha mencionado, se estima con un carácter residual, una vez se encuentren las diferencias atribuidas al primer tipo (Baquero, 2001).

Para estimar el primer componente –el debido a las diferencias en las variables de capital humano- se utiliza un modelo de ecuaciones mincerianas (Mincer, 1974), que son frecuentemente usadas para estimar el efecto de la variable educación en los salarios de los trabajadores, con la ayuda del software estadístico SPSS. De manera resumida, el modelo planteado por Mincer asume lo siguiente:

- La educación tiene cierta duración en años, denotado por S .
- La educación es de un único tipo, es decir, no se distingue entre ciencias, humanidades y artes.
- La educación es una actividad de tiempo completo: no se trabaja al mismo tiempo que se estudia.
- No hay costos directos derivados de la educación –como la matrícula, libros, etcétera-. El único costo indirecto de la educación es el salario que se deja de percibir por no trabajar.

⁸⁷ Ronald Oaxaca (1973) y Allan Blinder (1973) propusieron simultáneamente el uso de ecuaciones de ingreso para evaluar los ingresos relativos de hombres y mujeres.

Desde el trabajo pionero de Oaxaca (1973) se han realizado numerosas investigaciones sobre la discriminación alrededor del mundo. Para una revisión más detallada sobre el tema, ver el capítulo 10 de Borjas (2002).

- Los individuos son *ex ante* idénticos en todos los aspectos -gustos, habilidades, dotaciones iniciales, acceso a mercados, etc.- y tienen el mismo número de años de vida laboral.
- No existe la educación en el trabajo, ni otro tipo de inversiones en capital humano después de la formación completa.
- El mercado es perfecto en términos de información y no existen costes de ningún tipo. Hay competencia perfecta y la tasa de interés a la que se enfrentan los participantes es r .
- La oferta de puestos de trabajo sólo depende de que el trabajador sea o no educado.

Tomando en cuenta estos supuestos, lo que hacen las ecuaciones mincerianas es mostrar el valor presente de los salarios de un trabajador que decidió educarse -que se espera que reciba un salario futuro más alto, pero que trabajará menos tiempo- y de una persona que no decidió educarse -que aunque trabaja más tiempo, tiene un salario inferior al que sí se educó-. Bajo el supuesto de que existe competencia perfecta, los valores presentes de los trabajadores que decidieron educarse y los que decidieron no hacerlo deberían ser iguales, ya que si el salario de los educados fuese mayor que el de los no educados, todos optarían por educarse. Con base en lo anterior, se puede llegar a que:

$$W^e = W^{ne} e^{rS}$$

donde e es la base de los logaritmos naturales, así, al tomar el logaritmo en ambos lados, se tiene:

$$\ln(W^e) = \ln(W^{ne}) + rS$$

donde W es el salario del trabajador, S son los años de escolaridad y los superíndices e y ne se refieren a sí el trabajador es educado o no educado, respectivamente. La forma logarítmica se debe a que el ingreso es una función creciente de los años de educación.

Esta ecuación puede ser estimada al poner del lado izquierdo los salarios de la persona, y en el derecho sus años de educación. Así, el valor de la constante sería aproximadamente igual al logaritmo de los no educados, y el coeficiente de los años de educación se puede entender como la tasa de interés real. De esta manera se puede ver también a " r " como la tasa de retorno a la educación.

La forma más común en que es usada la función de ingresos es la siguiente:

$$\ln(W^e) = C + rS + aE + bE^2$$

donde C es una constante, E representa la experiencia del trabajador (lineal y cuadrática), a y b son los coeficientes.

Al estimar las ecuaciones de ingreso de esta forma, se obtiene la proporción de la brecha salarial que puede ser explicada por las diferencias en las variables de capital humano, familiares y de mercado.

Para el segundo componente, la metodología que se implementará para separar los diferenciales de ingreso entre hombres y mujeres será el modelo de descomposición de diferenciales salariales de Oaxaca y Blinder que se basa, en un primer paso, en la construcción de modelos de capital humano que relacionan el logaritmo del salario por hora con variables que pueden determinar el capital humano acumulado por una persona. El uso de estos modelos es porque ayudan a determinar cómo dichas variables influyen sobre los salarios de los trabajadores, observando los retornos a la educación que ellos obtienen y permiten analizar si el nivel de ingresos es más bajo en las mujeres y si ello se debe a la presencia de discriminación o a diferencias en los niveles de capital humano (Baquero, 2001).

La descomposición Oaxaca-Blinder consiste en la construcción de ecuaciones de ingresos para personas de ambos sexos de la siguiente manera:⁸⁸

$$\ln(W_{ij}) = C_{ij} + \beta_j X_{ij} + e_{ij} \quad (1)$$

Donde W_{ij} representa el salario por hora del trabajador i , mientras el subíndice j indica el sexo del trabajador -que será h si es hombre y m si es mujer-. C es un término constante, X es la matriz de características que explican en gran medida el ingreso de una persona, dentro de las cuales se encuentran las variables de capital humano -los años de educación y los años de experiencia potencial^{89,90}, tanto lineal como cuadrática-, las

⁸⁸ La explicación del modelo de descomposición Oaxaca-Blinder en esta Tesis está basado en la bibliografía siguiente: Tenjo (1993), Baquero (2001), Psacharopoulos y Tzannatos (1992); Rendón (2003) y Sakellariou (2004).

⁸⁹ Dado que para el caso de México no se cuenta con la información acerca de la calificación y la experiencia laboral de los trabajadores, los estudios que utilizan este modelo, a menudo consideran el nivel de escolaridad de las personas como un indicador de la calificación, mientras que para la experiencia se utiliza la denominada experiencia potencial, que se calcula como la edad del individuo menos el número de años que asistió a la escuela menos seis -que son los años que se supone que transcurrieron antes de ir a la escuela- (Rendón, 2003).

variables familiares -estado civil y el número de hijos en el hogar- y las características del puesto de trabajo -ocupación, rama de actividad y tamaño de la empresa-.⁹¹ β_j representa los coeficientes asociados con las variables características del trabajador de sexo j . Por su parte, e es un vector de error aleatorio con media cero y varianza $\sigma^2 I$.⁹²

El logaritmo del salario del trabajador promedio puede ser expresado como $\ln(w_j) = c_j + \beta_j x_j + e_j$, donde c_j es un término constante, x_j representa el vector de características promedio, β_j es el vector de coeficientes estimados para trabajadores del sexo j , e representa el error y w_j es el logaritmo promedio de los salarios de los trabajadores del sexo j .

Por tanto, el logaritmo promedio de los salarios para hombres y mujeres puede calcularse como:⁹³

$$\ln(w_h) = c_h + \beta_h x_h + e_h \quad (2a)$$

$$\ln(w_m) = c_m + \beta_m x_m + e_m \quad (2b)$$

Partiendo de las dos ecuaciones anteriores y tomando en cuenta el promedio de cada variable, se tiene que:

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = (c_h - c_m) + [\beta_h x_h - \beta_m x_m] \quad (3)$$

La diferencia porcentual de los salarios (por estar expresada en términos logarítmicos) entre los hombres y las mujeres –después de realizar las transformaciones necesarias– es:

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)x_m] + [\beta_h(x_h - x_m)] \quad \text{o} \quad (4a)$$

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)x_h] + [\beta_m(x_h - x_m)] \quad (4b)$$

La ecuación (4a) muestra la brecha de ingresos que ocurre si los hombres estuvieran pagados de acuerdo a los mismos criterios que se utilizan para pagar a las mujeres, mientras que la ecuación (4b) muestra la brecha que existiese si las mujeres estuvieran pagadas bajo los mismos criterios que los hombres.

⁹⁰ La experiencia potencial refleja el número de años que se supone que un individuo ha estado trabajando desde que concluyó sus estudios (Parker, 1995)

⁹¹ La utilización de esas variables se basa en el hecho de que ellas pueden reflejar en gran medida el nivel del capital humano de los individuos.

⁹² Es decir, e tiene una distribución normal con media igual a cero y varianza constante.

⁹³ Los subíndices m y h son utilizados para mujeres y hombres respectivamente.

De esta forma, el porcentaje de la diferencia entre los salarios se descompone en dos partes: la primera, $\beta_h(x_h - x_m)$, constituye la parte del diferencial promedio que es explicado por las diferencias en características educativas y de experiencia entre hombres y mujeres; esta parte corresponde a diferencias salariales por la productividad de cada grupo. El segundo término $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)x_m$, representa la parte explicada por diferencias en los coeficientes de las ecuaciones. Esta última es la que se conoce propiamente como discriminación.⁹⁴

Este último término puede ser considerado como una medida de discriminación en el mercado de trabajo, argumentando que las diferencias entre los coeficientes de las ecuaciones de ingreso reflejan distinto tratamiento para hombres y mujeres. Esto quiere decir que las normas aplicadas por los empleadores para la determinación del salario son diferentes para hombres y para mujeres. Siendo así, se obtendrían menores tasas de retorno a la inversión en capital humano para el grupo femenino comparado con el masculino.

Desde la perspectiva no económica, la parte explicada por diferencias en capital humano también podría interpretarse como una medida de la discriminación, pero en el acceso al sistema educativo -antes de entrar al mercado laboral-. Pero la discriminación laboral que significa menores tasas de retorno a la inversión en capital humano para las mujeres, puede resultar en menores niveles de educación y experiencia para estos trabajadores, dadas las pocas expectativas de retornos a la inversión en educación, o en el ingreso a empleos mejor remunerados, bajo la situación de discriminación existente.

Es importante mencionar que el término $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)x_m$ debe considerarse como una medida «burda» de discriminación⁹⁵ pues este indicador presenta muchos problemas, entre los cuales está la carencia de

⁹⁴ “La noción neoclásica de discriminación no incluye la posibilidad de que haya ocupaciones tipificadas por género, en las cuales se recluten sólo mujeres (y por lo tanto se les discrimine). Para demostrar esta afirmación, supóngase un mundo donde $\beta_h = \beta_m$, y se requieran distintos niveles de educación para ser obrero, maestra y gerente. Si las ocupaciones de obrero y gerente están ocupadas sólo por hombres, y el magisterio lo desempeñan sólo mujeres, tendremos que X_h y X_m serán distintas. Por lo tanto, la concentración de las mujeres es una única ocupación no sería considerada como «discriminación injustificada»” (Rendón, 2003).

⁹⁵ Tenjo (1993), pág. 130.

variables relevantes en las encuestas laborales y la medición incorrecta de las variables explicativas. Se dejarían por fuera variables importantes que miden las capacidades de los individuos como son las habilidades innatas, la calidad de la educación que reciben –la cual se determina muchas veces por el establecimiento educativo al que asisten-, entre otras (Baquero, 2001). De esta forma la variable educación capta todo el efecto de las variables que se dejan por fuera. La verdadera tasa de retorno a la educación se estaría sobrevaluando o exagerando.

Para finalizar, se debe señalar que con el uso de funciones de salarios en el estudio de discriminación puede surgir una complicación, el sesgo debido a la selección de la muestra, que hace que se sobre estime el efecto de la discriminación. Este sesgo surge cuando los factores no observados que influyen en la probabilidad de participación están correlacionados con los inobservables que afectan el salario. En tal circunstancia, no se cumplen los supuestos que aseguran la consistencia de los coeficientes estimados en las ecuaciones salariales y, dado que el cálculo de los porcentajes de discriminación se basa en tales estimaciones, provoca que estos resultados arrojen conclusiones erróneas acerca del grado de discriminación salarial de la mujer (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Tenjo, 1993).

La potencial existencia de sesgo en la selección se da por el hecho de que la información utilizada puede no ser una muestra aleatoria de la población, dado que sólo se observa el salario de los individuos que participan con éxito en el mercado de trabajo –empleados-, pero no el salario que podrían obtener aquellos individuos que, participando en el mercado, no han logrado obtener un empleo –desempleados-, como tampoco el salario que podrían percibir quienes no se encuentran participando de manera activa en el mercado de trabajo en el momento de la encuesta. Existirá un sesgo cuando las características promedio de estos dos grupos sean distintas a las de los ocupados (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992).

Con la finalidad de corregir el sesgo debido a la selección, comúnmente se utiliza el modelo de Heckman (1979), que consiste en una estimación de una ecuación tipo probit para medir la probabilidad de ser trabajador. Partiendo de esta ecuación, se estima el inverso del ratio de Mill y se incluye como un regresor más –generalmente llamado lambda- en la función de ingresos (Parker, 1995; Psacharopoulos y Tzannatos, 1992; Tenjo, 1993).

Sin embargo, como lo señalan Psacharopoulos y Tzannatos (1992) en *“Women’s Employment and Pay in Latin America: overview and methodology”*, para la mayoría de los países de América Latina analizados

en los que se realizó la corrección de sesgo debido a la selección de la muestra, se llegó a la conclusión de que estas correcciones no tienen un gran impacto en la estimación de los coeficientes. Es por ello que este trabajo se avoca simplemente al uso de las ecuaciones de ingresos sin hacer la corrección del sesgo.

Así, como ya se había mencionado antes, el método de estimación y descomposición de las diferencias salariales de Oaxaca y Blinder es el que aplica en el resto del trabajo con la intención de describir y analizar la situación de las mujeres en los ámbitos urbano y rural en años recientes.

SÍNTESIS

- El modelo del gusto por la discriminación de Becker considera a la discriminación como una preferencia o un gusto por el que el discriminador está dispuesto a pagar. Según este modelo, algunos empleadores tienen dicho gusto, que puede medirse utilizando el coeficiente de discriminación d –que tomará valores más grandes en tanto mayor sea dicha preferencia-. A los empleadores que tienen prejuicios no les importará contratar mujeres siempre y cuando las mujeres decidan recibir un salario inferior.
- La idea principal del modelo del poder de mercado -o monopsonio- es que un sólo comprador fijará los salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios relativos a la productividad. El monopsonista obtendrá mayores beneficios al diferenciar salarios entre grupos con distintas elasticidades.
- La teoría de la discriminación estadística indica que dado que es costoso obtener información detallada sobre la productividad de los solicitantes de empleo, los empleadores basan sus decisiones de contratación en las características promedio percibidas de los grupos de trabajadores. Es decir, los empleadores suelen juzgar erróneamente a los individuos en función de las características medias del grupo al que pertenecen y no en función de sus propias características.
- El modelo de concentración centra su atención en la segregación ocupacional. Y utilizando el análisis de la oferta y la demanda, demuestra que la segregación ocupacional hace que las mujeres

perciban unos salarios más bajos y los hombres unos más altos. Para intentar medir el porcentaje de mujeres o de hombres que tendrían que cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de las mujeres fuera igual a la de los hombres, a lo largo del tiempo se han creado diversos índices, por ejemplo el índice de disimilitud -o de Duncan-, el índice o coeficiente de Gini, el índice de Karmel-MacLachlan, entre otros.

- Existen diferentes opiniones acerca de en que grado las diferencias de los salarios basadas en el sexo se deben a la discriminación por sí misma y no a las propias decisiones de las mujeres.
- A lo largo de diversos estudios, los economistas han encontrado que existen varios factores que son considerados no discriminatorios y que ayudan a explicar las diferencias salariales por género. No obstante, y aun después de tomar en cuenta dichos factores, siguen existiendo grandes diferencias salariales sin explicar. Generalmente estas diferencias son atribuidas a las prácticas discriminatorias.
- De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se puede señalar que no necesariamente toda la brecha salarial por género debe ser atribuida a un fenómeno de discriminación en contra de las mujeres en el mercado de trabajo. De hecho, de acuerdo con las investigaciones revisadas se pone de manifiesto que son las diferencias en características personales de los trabajadores y de los trabajos las que pueden explicar la mayor parte de la brecha, y que el componente de discriminación se puede ver como una porción no explicada por las mismas.
- A nivel internacional, se encontró que en promedio buena parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres sigue siendo atribuida a prácticas discriminatorias y que aún hoy en día no existe evidencia que indique que en algún país, dejando fuera las diferencias en capital humano, las mujeres son remuneradas de la misma manera que los hombres.
- Para el caso México, los resultados muestran que las mujeres perciben, en promedio un salario menor que los hombres y que estas diferencias son atribuidas en gran parte a la existencia de discriminación. También se encontró que existen altos índices de discriminación salarial por género que hacen que las mujeres perciban ingresos muy por debajo de los de los hombres.
- En cuanto a la descomposición de la brecha salarial, Steele (1992) señala que el porcentaje de ésta atribuible a la discriminación varía

entre 72% y 80%, mientras que el porcentaje de la brecha atribuible a diferencias en capital humano es menor al 20%. Otro estudio, el de Susan Parker (1995), quien distingue entre los trabajadores salariables y los cuenta propia, concluye que el porcentaje de la brecha explicado por las diferencias en capital humano para los asalariados varía entre 26% y 19% en 1986 y entre -27% y -19% en 1992, mientras que para los cuenta propia, los porcentajes varían entre 31 % y 30% en 1986 y entre 31% y 38% en 1992.

- o Al revisar diversos estudios que analizan la brecha salarial por sexo, se encontró que el método más usado para medir la discriminación como la parte no explicada por las diferencias en las variables de capital humano es el propuesto por Oaxaca (1973) y por Blinder (1973). Este método se basa en la construcción de modelos de capital humano que relacionan el logaritmo del salario con variables de tipo capital humano –por ejemplo, escolaridad y experiencia-. La finalidad de este modelo es separar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en dos partes: una porción explicada por variables de capital humano y características del mercado de trabajo y otra porción no explicada, que se atribuye a la presencia de discriminación.

Como se había mencionado anteriormente, en el siguiente capítulo se analiza la discriminación salarial por sexo para México, utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 2004, y haciendo uso de la metodología explicada en este capítulo, es decir, mediante la estimación de funciones de ingresos para hombres y mujeres en cada uno de los ámbitos a analizar, y posteriormente ayudándonos de la descomposición de Oaxaca la separación de la brecha salarial para cuantificar la que es atribuida a la discriminación.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR SEXO

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este capítulo es realizar la descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres, utilizando como muestra, los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo del año 2004. Para dicha descomposición se utilizará la metodología de Oaxaca-Blinder descrita en el capítulo anterior. Como ya se había mencionado, este método permite separar la brecha salarial en dos componentes: uno de ellos se refiere a la proporción de la diferencia salarial que puede ser explicada por diferencias en las capacidades y recursos de capital humano entre hombres y mujeres, y el otro componente, que no es explicado por dichas diferencias y que comúnmente se atribuye a la discriminación.

Como se señaló en la introducción de esta Tesis, el objetivo central es determinar qué proporción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe al fenómeno de la discriminación salarial por género, además de verificar la hipótesis que señala que la parte de la brecha salarial atribuible a la discriminación es mayor para el ámbito urbano que para el ámbito rural. Para ello, en este trabajo se analiza, por un lado, la discriminación salarial entre mujeres y hombres y, posteriormente entre los hombres y mujeres de los ámbitos urbano y rural.

El capítulo se organiza de la siguiente manera: en la primera parte, como antecedente para la descomposición de la brecha salarial por género, se presenta un panorama general de la población ocupada en el año 2004, con la idea de mostrar la proporción de la población femenina en el mercado laboral, ya que como se mencionó en el capítulo 1, aunque ha aumentado su participación, aún existen diferencias notables en comparación con los hombres; también se proporcionan algunos datos e indicadores que serán de utilidad en el análisis de la diferencia de ingresos. En la segunda parte se explican, de acuerdo a la bibliografía revisada, cuáles son los factores que inciden en los ingresos, tanto de hombres como de mujeres. En la tercera parte se cuantifica la brecha de ingresos por género, aquí se describe de manera general nuestra base de datos –proveniente de la ENE 2004- y se hace todo lo necesario para poder separar la brecha salarial en la parte explicada y la parte atribuible a discriminación salarial, utilizando la metodología descrita en el capítulo anterior. Por último, se explican los principales resultados obtenidos al descomponer la brecha salarial.

4.1 PANORAMA GLOBAL

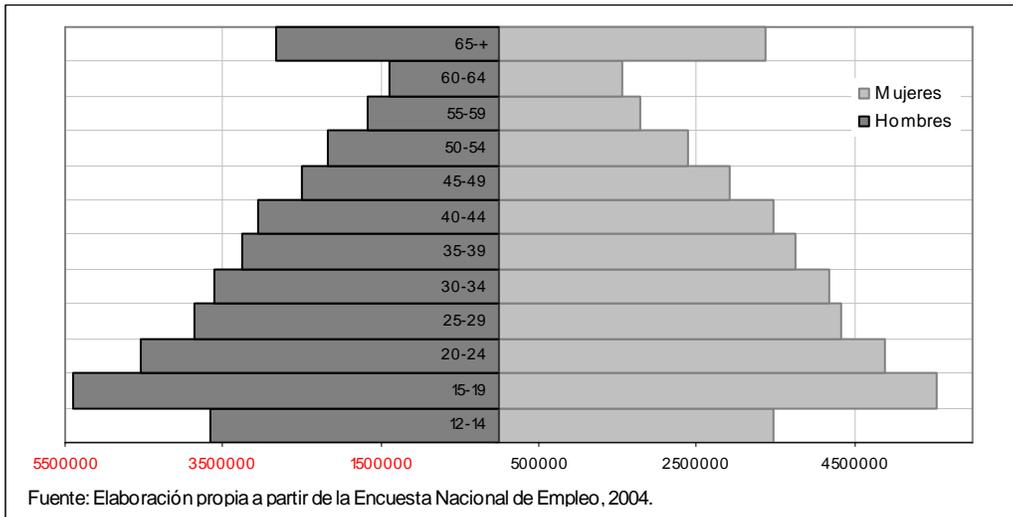
En este apartado, con la ayuda del programa estadístico SPSS, se presentan datos e indicadores que proporcionan un panorama global de las características sociodemográficas de la población ocupada en el año 2004, pues para el propósito, que es analizar la brecha salarial, ésta es la población objetivo.

Antes de presentar estos indicadores, es importante señalar que a la población en edad de trabajar -las personas de 12 años y más- se divide de acuerdo a su condición de actividad en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI). La PEA está conformada por todas las personas de 12 años y más que realizaron actividades económicas o buscaron incorporarse al mercado de trabajo en un periodo previamente establecido, que en este caso es la semana anterior al levantamiento de Encuesta Nacional de Empleo. La PEA a su vez se divide de acuerdo a la condición de ocupación en Población Ocupada (PO) y Población Desocupada (PD). La PO agrupa a las personas que desempeñaron actividades económicas en el periodo de referencia, mientras que la PD da cuenta de las personas que buscaron realizar alguna actividad económica en dicho periodo, sin ni siquiera haber laborado una hora a la semana. Por su parte, la PEI se refiere a las personas que realizaron actividades no económicas, como estudiar, actividades domésticas, entre otras, o personas que tienen alguna discapacidad o están pensionadas o jubiladas.

Dentro de los datos que se presentan en este apartado, se encuentran la distribución de la población de 12 años y más, según su condición de activo o inactivo dentro de la PEA, así como de su condición de persona ocupada o desocupada. También se mostrarán las estructuras demográficas de la población en edad de trabajar, de la PEA y de la población ocupada.

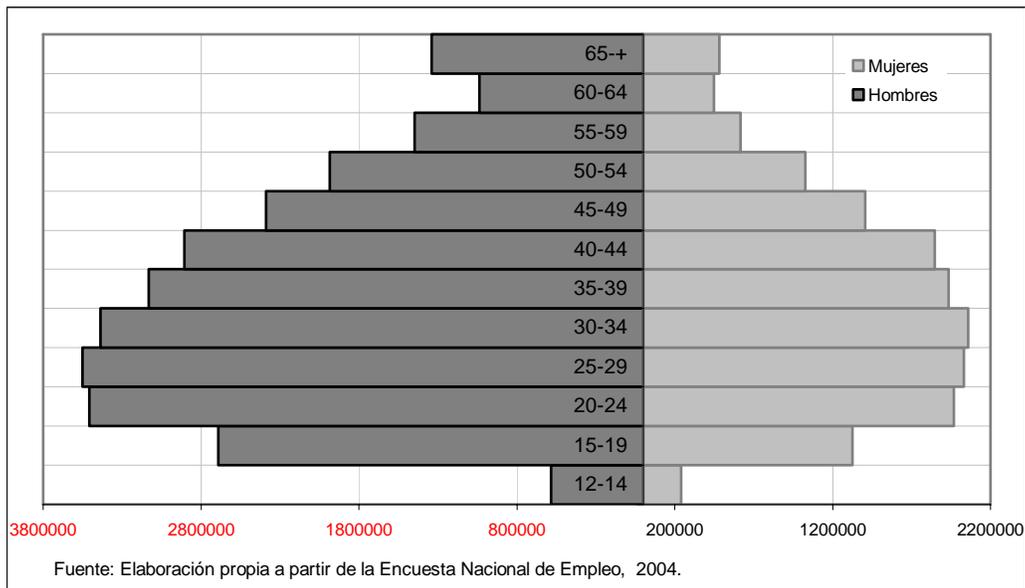
En el año 2004, en México, la población en edad de trabajar, alcanzó la cifra de 78.1 millones, de las cuales 41 millones son mujeres, representando el 52.5% y los 37.1 millones restantes son hombres, equivalente a 47.5%. Estas personas se dedican a diversas actividades, que pueden ser económicas o no económicas. La estructura demográfica de la población en edad de trabajar tiene como principal característica el estar conformada principalmente por jóvenes cuyas edades fluctúan entre 15 y 24 años. Este gran porcentaje de jóvenes constituyen el primer y segundo escalón de la pirámide de la población que incursiona en el mercado laboral (Gráfica 4.1).

Gráfica 4.1
Estructura demográfica de la población de 12 años y más, 2004



Como se había mencionado anteriormente, la población de 12 años y más tiene la opción de participar en el mercado laboral, constituyendo la población económicamente activa (ya sea como personas ocupadas o desocupadas), o permanecer como personas inactivas (ya sea porque son estudiantes, amas de casa, jubilados o pensionados, porque tienen alguna incapacidad, etc.). Cuando la población en edad de trabajar decide realizar actividades económicas, se forma entonces, la PEA, que para el año 2004 registró una cifra de 43.4 millones de personas, de las cuales 28 millones (64.5%) eran hombres, y tan sólo 15.4 millones eran mujeres (35.5%).

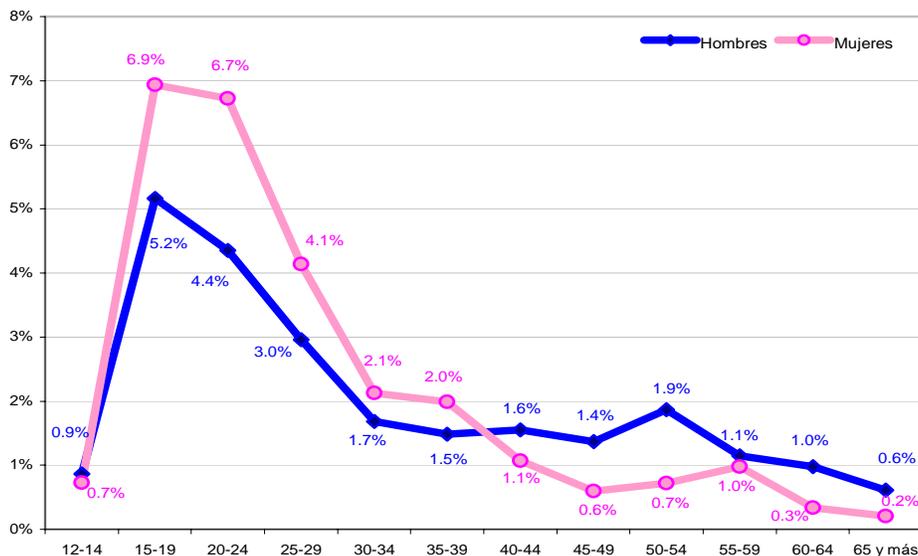
Gráfica 4.2
Estructura demográfica de la PEA, 2004



Es evidente que aunque en la población en edad de trabajar, sobresalen las mujeres, la cifra disminuye cuando se habla de la PEA, donde predominan los hombres. En todos los grupos de edad, el volumen de hombres que realizan actividades económicas supera al de las mujeres y corresponde al grupo de 20 a 44 años la mayor proporción para ambos sexos. En el caso de las mujeres, esto muestra que siguen incorporándose en el mercado de trabajo en el periodo considerado como de matrimonio, de reproducción, de crianza y educación de los hijos (Gráfica 4.2).

Dado que el 97.5% de la PEA total es población ocupada –personas que realizan actividades económicas, sean o no remuneradas-, y además se distribuyen de manera similar, es decir, predominan los hombres (60.1% de la población ocupada son hombres y 39.9% son mujeres), se tomó la decisión de analizar las tasas de desempleo por grupo de edad y sexo (Gráfica 4.3). Se puede apreciar que las personas jóvenes de entre 15 y 29 años son las que tienen las mayores tasas de desempleo, misma que va disminuyendo al aumentar la edad. Por otro lado, entre los 15 y los 39 años, las tasas de desempleo son mayores para las mujeres que para los hombres, en todos los demás grupos de edad, la situación es diferente, puesto que las tasas de desempleo femeninas son inferiores a las masculinas. Resalta que, en general, las tasas son pequeñas, y esto en parte se debe a que en México, no existe seguro contra el desempleo por lo que muy pocas personas pueden darse el lujo de permanecer desempleados durante largos periodos, siendo la gran mayoría la que debe aceptar cualquier empleo disponible, sin importar el salario o las condiciones de trabajo.

Gráfica 4.3
Tasas de desempleo por sexo y grupos de edad, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

En este punto vale la pena señalar que más adelante se muestra como se distribuye la población ocupada según su estado civil y nivel de instrucción, además de comparar dicha distribución por ámbito de residencia.

En el cuadro 4.1 se muestran datos sobre la distribución de la población en edad de trabajar, según condición de actividad y ocupación. Del cuadro se puede concluir que la composición por sexo de la población mexicana muestra que hay más mujeres que hombres en edad laboral, pues de aproximadamente 78.1 millones de personas de 12 años y más, 41 millones son mujeres (52.5%) y 37.1 son hombres (47.5%). Sin embargo, en la población económicamente activa, que representa la oferta laboral, existen más hombres económicamente activos. La situación es totalmente diferente cuando se analiza la PEI, pues 73.8% de esta son mujeres, equivalente a 25.64 millones y sólo 26.2% son hombres (9.1 millones).

La PEA ocupada está constituida por 14.95 millones de mujeres (35.3%) y 27.36 millones de hombres (64.7%). Asimismo, la PEA desocupada se conformó por 436,229 mujeres y 656,463 hombres, lo cual se refleja en una tasa de desempleo de 2.8% y 2.3%, respectivamente (Cuadro 4.1).

La tasa de participación económica femenina en el 2004 es todavía muy inferior a la de los hombres, pues ellas registraron una tasa de actividad de 37.5% (cifra superior a 35.3%, que fue la registrada en el 2003), mientras que los hombres registraron una tasa de 75.5%. Este hecho está relacionado con la permanencia de ciertos roles al interior de las familias, que asignan a los hombres el papel de proveedor y a las mujeres el de amas de casa.

Cuadro 4.1

Población y fuerza de trabajo según sexo, 2004

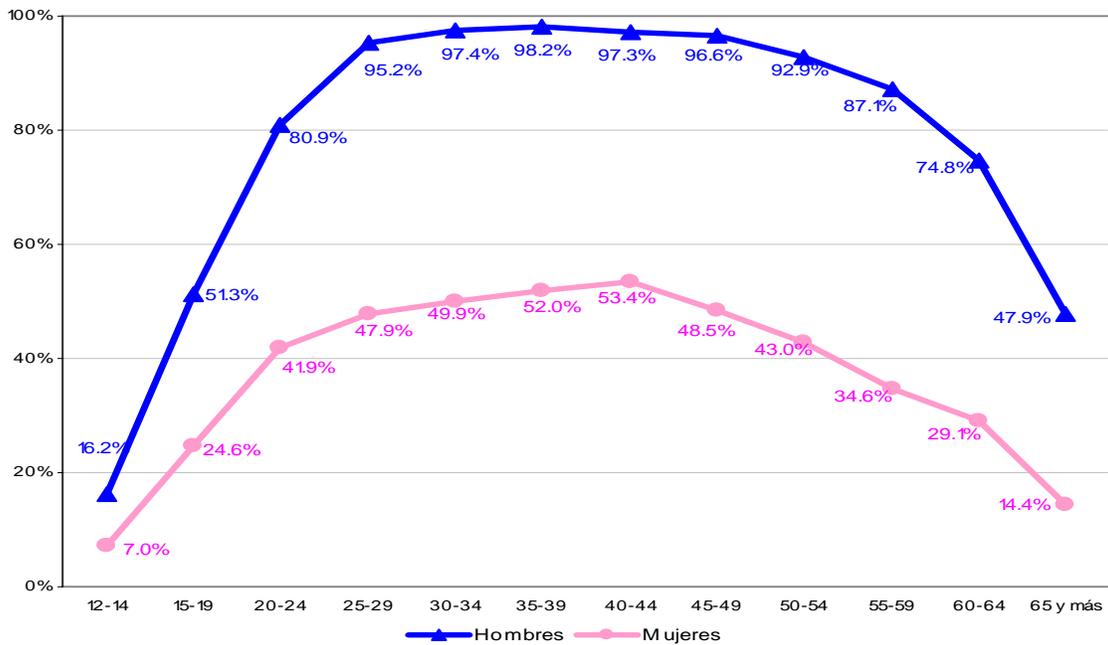
	Hombre	Mujer	Total relativo	Total absoluto
Población en edad de trabajar (PET)	37,093,063 47.5%	41,025,867 52.5%	100%	78,121,930
Población Económicamente Activa (PEA)	28,013,539 64.5%	15,385,216 35.5%	100%	43,398,755
PEA Ocupada	27,357,076 64.7%	14,948,987 35.3%	100%	42,306,063
PEA Desocupada	656,463 60.1%	436,229 39.9%	100%	1,092,692
Población Económicamente Inactiva (PEI)	9,082,524 26.2%	25,640,651 73.8%	100%	34,723,175
Tasa de actividad (PEA/Pob en edad de trabajar)	75.5%	37.5%	55.6%	
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	2.3%	2.8%	2.5%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004

El crecimiento de las tasas femeninas de actividad es uno de los hechos más destacados en el mercado de trabajo durante las últimas tres décadas. Las tasas de actividad muestran que a diferencia de hace treinta años, muchas mujeres hoy en día continúan en la producción de bienes y servicios para el mercado aún después de casarse o tener a sus hijos (Gráfica 4.4).

Es evidente que la tasa de participación económica masculina sigue siendo superior a la femenina en todos los grupos de edad. Sin embargo, conviene destacar que para ambos sexos, las personas de mayor edad registran tasas de participación bajas, esto puede ser explicado por dos hechos. Por un lado, dado que la jubilación ocurre a partir de los 60 años -e incluso desde antes-, la tasa de participación de los grupos de mayor edad (desde los 55 años) se reduce significativamente; también puede suceder que, aun cuando no se tenga la posibilidad de jubilarse, muchas personas se retiren de la actividad económica. Y por el otro, se tiene que las personas de mayor edad enfrentan menores oportunidades de ocupación ante un mercado laboral que es cada vez más competitivo.

Gráfica 4.4
Tasa de participación económica por sexo y grupos de edad, 2004

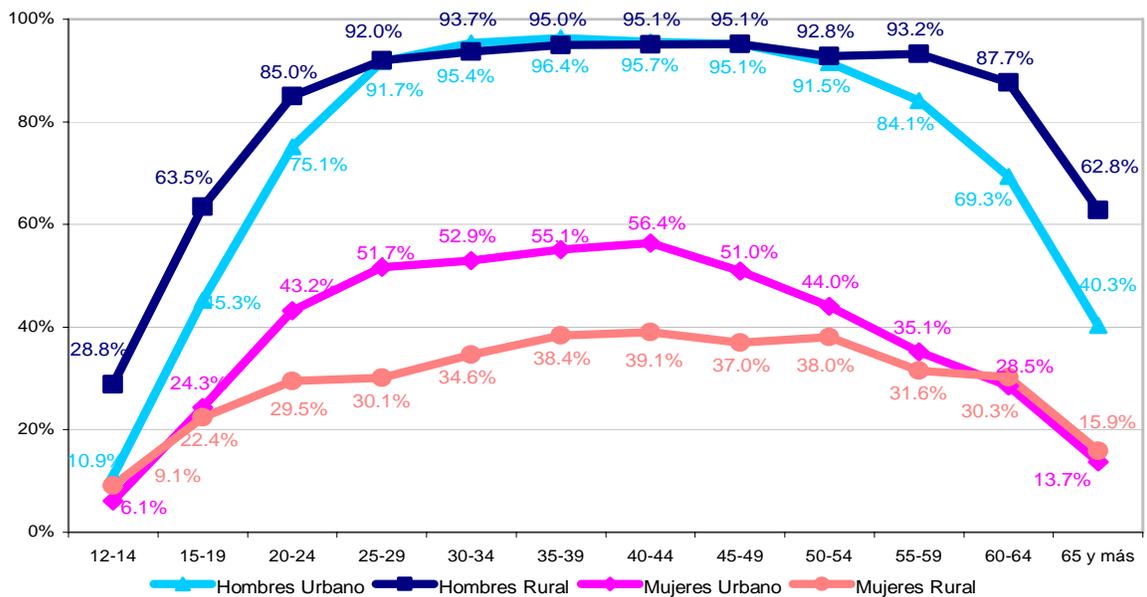


Quando se analizan las tasas de participación según ámbito de residencia, la situación no cambia, los hombres siguen teniendo mayores tasas que las mujeres en todos los grupos de edad. Sin embargo se pueden

hacer un par de observaciones. La primera de ellas es que los hombres del ámbito rural participan en mayores porcentajes que aquellos que residen en el ámbito urbano, entre los 12 y 24 años, y después de los 50 años, esto último significa, en parte, que en el ámbito rural, los hombres de edades mayores tienen menos problemas para realizar actividades económicas que aquellos del ámbito urbano. La segunda observación es para el caso de las mujeres, pues su panorama es distinto al de los hombres, ya que aquellas que habitan en ámbitos urbanos tienen mayores tasas de actividad que las de los ámbitos rurales, en casi todas las edades; las tasas de actividad femenina son mayores en el ámbito rural sólo para el grupo de 12 a 14 años y para las mujeres mayores de 60 años, lo que al igual en el caso de los hombres, se debe a que en el ámbito rural, tanto hombres como mujeres de edades maduras, aún realizan actividades económicas, muy probablemente en actividades agrícolas (Gráfica 4.5).

Gráfica 4.5

Tasa de participación económica por sexo, grupo de edad y ámbito de residencia, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

Ahora se retoma la distribución de población en edad de trabajar para resaltar las diferencias existentes según el ámbito geográfico de residencia. Así, de los 78.1 millones de personas de 12 años y más, 17.8 millones (22.8%) residen en ámbitos rurales y 60.3 millones (77.2%) en ámbitos urbanos. Dentro de la población en edad de trabajar que reside en ámbitos rurales, la PEA asciende a 9.5 millones, de los cuales 6.8 millones son

hombres (71.8%) y 2.7 millones son mujeres (28.2%); mientras que de los 8.4 millones que forman la PEI, 1.7 millones son hombres (20.4%) y 6.7 millones son mujeres (79.6%). La PEA rural ocupada registra 9.4 millones y está constituida por 6.7 millones de hombres (71.9%) y sólo 2.6 millones de mujeres (28.1%); del total de la PEA desocupada (81,282), 59.4% son hombres (48,270) y 40.6% son mujeres (33,012), esto equivale a tasas de desempleo de 0.71% para hombres y 1.24% para mujeres. Las tasas de actividad para este ámbito fueron de 79.9% para los hombres y 28.7% para las mujeres, que como se mencionó antes, muestra una mayor participación de los hombres frente a las mujeres (Cuadro 4.2).

Para el ámbito urbano tenemos que de los 60.3 millones de personas de 12 años y más, 33.9 millones conforman la PEA, de los cuales 12.7 son mujeres (37.5%) y 21.2 millones son hombres (62.5%); la PEI ascendió a 26.3 millones, en donde predominan las mujeres, con 18.9 millones (72%) y 7.4 millones de hombres (28%). Del total de la PEA urbana, 32.9 millones son personas ocupadas, 20.6 millones son hombres (62.6%) y los 12.3 millones restantes, son mujeres (37.4%); mientras que la PEA desocupada registró un millón de personas, de las cuales 60.1% eran hombres (608,193) y 39.9% mujeres (403,217). Las tasas de desempleo correspondientes fueron de 3.2% para las mujeres y 2.87% para los hombres, como podemos apreciar, mucho más elevadas que las de los ámbitos rurales. En tanto, las tasas de participación económica para hombres y mujeres fueron de 74.2% y 40,1%, respectivamente.

Cuadro 4.2
Población y fuerza de trabajo según sexo y ámbito de residencia, 2004

	Rural				Urbano			
	Hombre	Mujer	Total relativo	Total Absoluto	Hombre	Mujer	Total relativo	Total Absoluto
Población en edad de trabajar (PET)	8,504,039 47.67%	9,336,745 52.33%	100%	17,840,784	28,592,024 47.43%	31,689,122 52.57%	100%	60,281,196
Población Económicamente Activa (PEA)	6,795,025 71.81%	2,666,871 28.19%	100%	9,461,896	21,218,514 62.52%	12,718,345 37.48%	100%	33,936,859
PEA Ocupada	6,746,755 71.92%	2,633,859 28.08%	100%	9,380,614	20,610,321 62.60%	12,315,128 37.40%	100%	32,925,449
PEA Desocupada	48,270 59.39%	33,012 40.61%	100%	81,282	608,193 60.13%	403,217 39.87%	100%	1,011,416
Población Económicamente Inactiva (PEI)	1,709,014 20.40%	6,669,874 79.60%	100%	8,378,888	7,373,510 27.99%	18,970,777 72.01%	100%	26,344,287
Tasa de actividad (PEA/Pob en edad de trabajar)	79.90%	28.56%	53.04%		74.21%	40.13%		56.30%
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	0.71%	1.24%	0.86%		2.87%	3.17%		2.98%

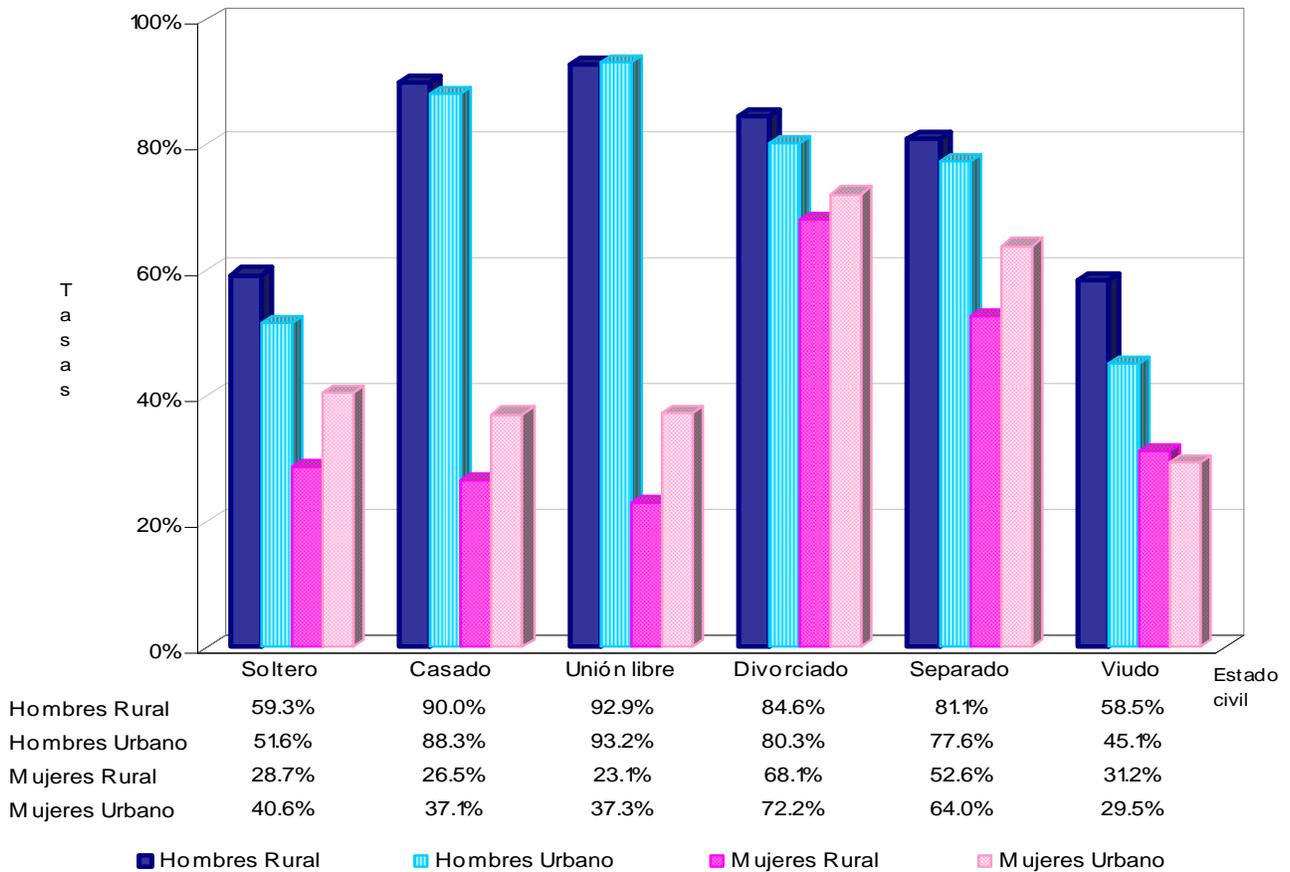
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004

Cuando se profundiza en el análisis de las tasas de participación económica de hombres y mujeres tanto en el ámbito urbano como en el rural, se debe tener en cuenta ciertas consideraciones, por ello, en este apartado se presentan, además de las tasas de actividad por sexo y ámbito de residencia, dichas tasas considerando, por un lado, el estado civil, y por el otro, el nivel de instrucción de la población.

Como se ha mencionado, cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo, existen algunos factores inhibidores, como lo son el matrimonio, el embarazo, la crianza de los hijos, entre otros; y esto en parte se refleja al observar las tasas de actividad de la gráfica 4.6.

Gráfica 4.6

Tasa de participación económica por sexo, estado civil y ámbito de residencia, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

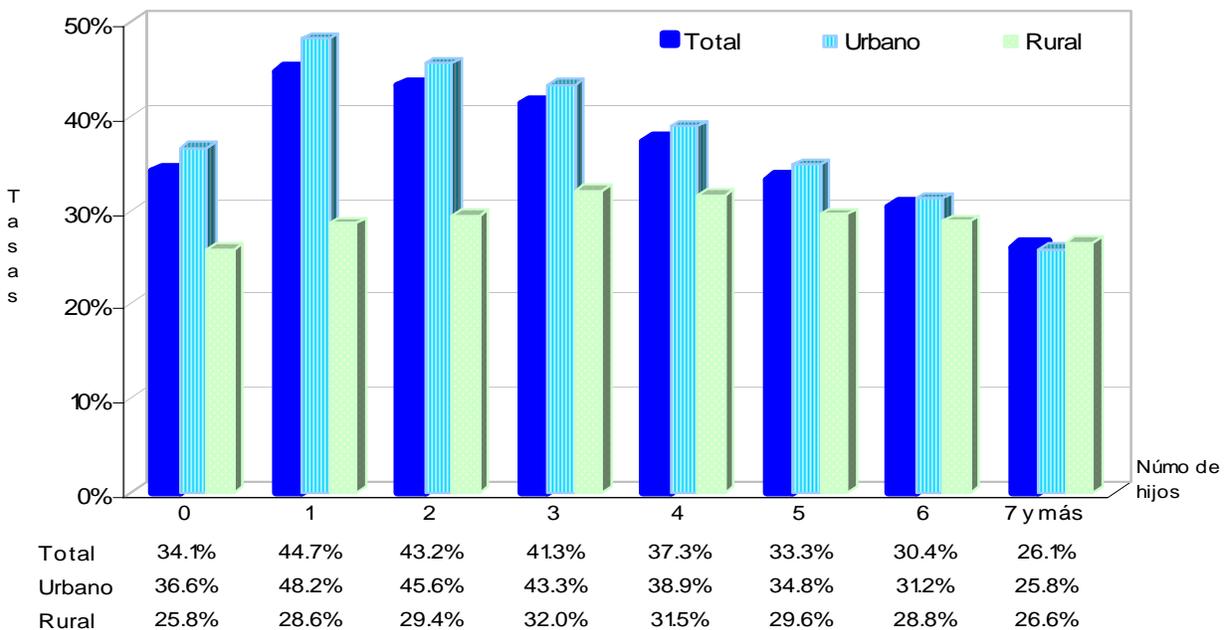
Para el ámbito rural, las tasas femeninas de actividad más altas se observan en las mujeres divorciadas o separadas (aun cuando sólo representan una pequeña proporción del total, a saber 3.6% y 2.3%, respectivamente en el ámbito rural, y 2.7% y 3.7% en el ámbito urbano), con 68.1% y 52.6% respectivamente, esto se puede explicar porque ellas son las encargadas de

mantener sus hogares cuando no hay presente un ingreso masculino; la misma situación se presenta para el ámbito urbano, pues también son las mujeres divorciadas o separadas las que registran las tasas más elevadas, 72.2% y 64%.

Los hombres casados o unidos reportan las mayores tasas de actividad, sobre todo comparándolas con las tasas correspondientes a los hombres solteros, tanto en el ámbito urbano como en el rural, además de que en todas las categorías, su actividad económica es más alta que la que registran las mujeres (Gráfica 4.6).

Respecto a la participación femenina y el número de hijos, para el total y para el ámbito urbano se observa que a medida que las mujeres tienen menos hijos, las tasas de participación son más elevadas, pero en ambos ámbitos de residencia las tasas de participación de las mujeres que tienen entre 1 y 5 hijos son mayores a las de las mujeres que no tienen hijos. Las tasas de participación femenina en el ámbito urbano son mayores que las del ámbito rural salvo en el caso de 7 o más hijos. En el ámbito rural se puede observar que las tasas de participación más altas corresponden a las mujeres que tienen de 2 a 5 hijos y se aprecia un patrón de participación más permanente en comparación al ámbito urbano (Gráfica 4.7).

Gráfica 4.7
Tasa de participación femenina según número de hijos y ámbito de residencia, 2004



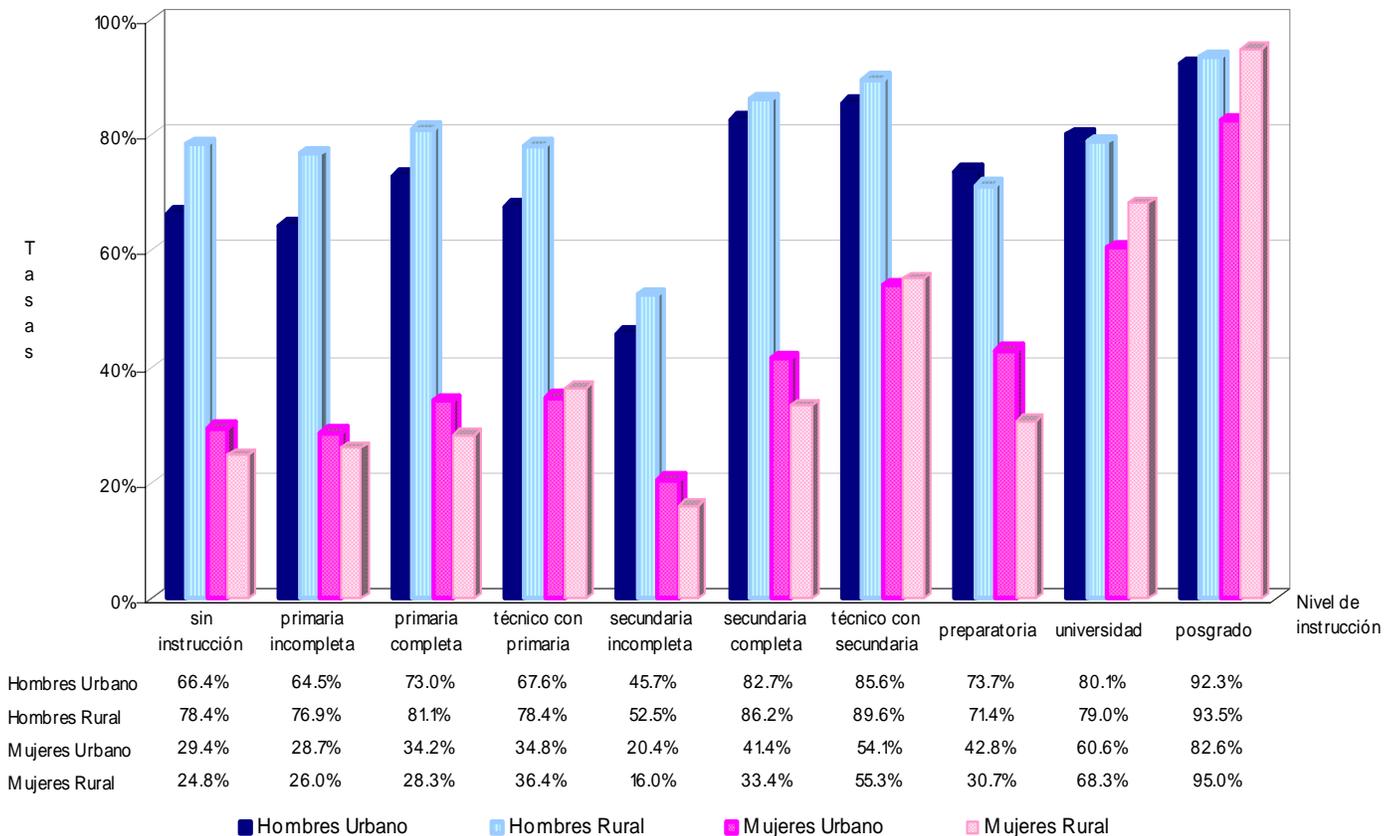
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

En la gráfica 4.8 se presentan las tasas de participación por sexo, ámbito de residencia y nivel de instrucción. Se observa que las mujeres que más

participan en las actividades económicas son aquellas que tienen un mayor nivel de escolaridad, en contraste, las mujeres que tienen poca presencia en el mercado de trabajo son aquellas sin instrucción escolar, con niveles bajos o con estudios incompletos, particularmente en la secundaria, pues es probable que exista una correlación entre dedicarse a una vida familiar y dejar la escuela.

La situación en el caso de los hombres es diferente, pues ellos aún sin instrucción o con niveles bajos tienen una fuerte presencia en las actividades extradomésticas, ya que los roles de proveedor se imponen. Además, dado que la tasa general masculina es superior a la femenina, la tasa de participación de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los niveles de instrucción y, al igual que las mujeres las tasas de participación más elevadas corresponden a los niveles de escolaridad más altos.

Gráfica 4.8
Tasa de participación económica por sexo, nivel de instrucción y ámbito de residencia, 2004

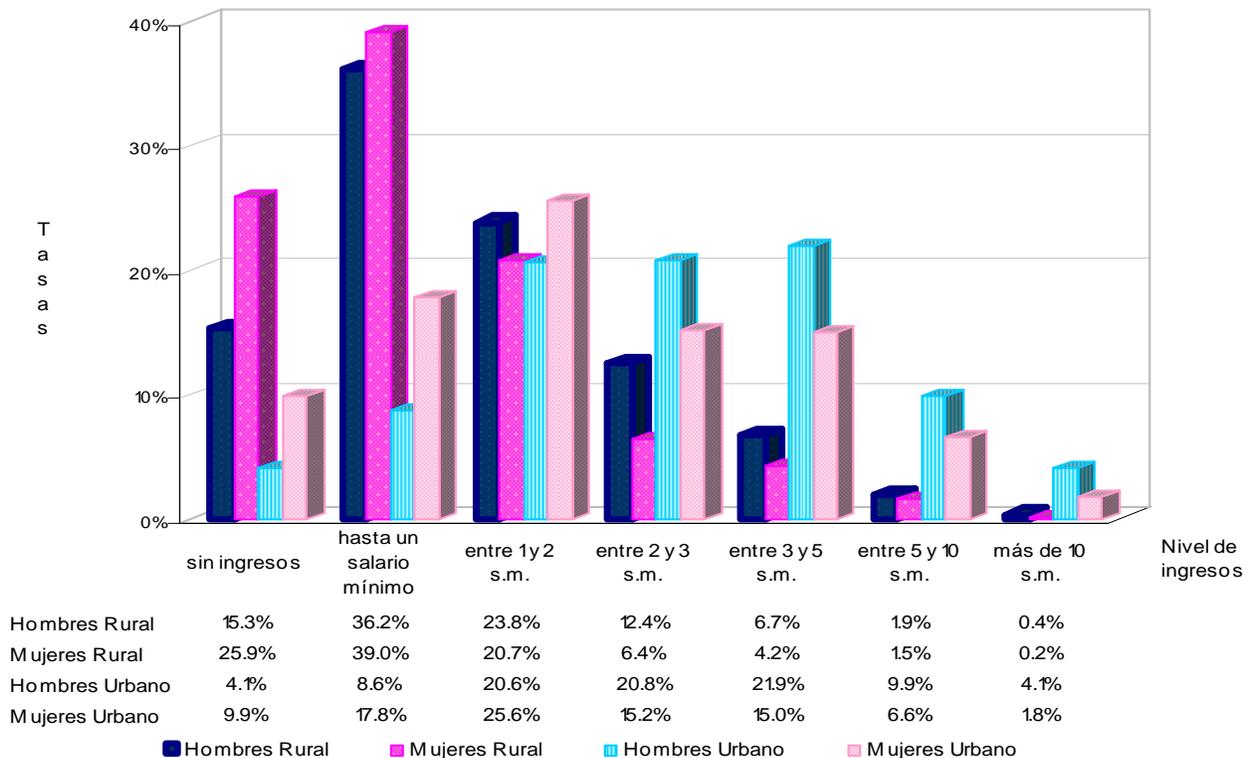


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

En cuanto a los ingresos que perciben los hombres y las mujeres por su trabajo, se puede observar que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor que el de los hombres (Gráfica 4.9). Cuando

se analizan los ingresos según ámbito de residencia, se aprecia que en el ámbito rural más de la mitad de los hombres y mujeres están concentrados en los dos niveles de ingresos más bajos, es decir, más de la mitad de la población ocupada del ámbito rural no percibe ingresos superiores a 2 salarios mínimos, mientras que en el mismo ámbito, las mujeres que no perciben ningún salario también representa un gran porcentaje (25.9%); en contraste, los porcentajes de hombres y mujeres que ganan más de tres salarios es considerablemente bajo. En el ámbito urbano, se observa que a comparación del ámbito rural, las mujeres se encuentran un poco más distribuidas entre los niveles de ingresos, pues el grueso de ellas percibía desde menos de un salario y hasta cinco salarios. La mayor parte de los hombres del ámbito urbano (73.3%) ganan entre uno y hasta diez salarios, mientras que 8.6% recibe menos de un salario mínimo. Aunque la proporción de personas que ganan más de diez salarios es muy pequeña, es mayor en el ámbito urbano que en el rural, y en ambos casos los hombres superan a las mujeres, en contraste, la proporción de mujeres que no perciben ingresos es superior a los hombres en ambos ámbitos, además, la proporción de personas que no perciben ingresos son mayores a la de las personas que ganan más de diez salarios, salvo en el caso de los hombres del ámbito urbano, en donde ambas proporciones son iguales (Gráfica 4.9).

Gráfica 4.9
Distribución porcentual de la Población Ocupada por sexo,
nivel de ingreso y ámbito de residencia, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

Ahora que se ha analizado los niveles de ingresos de la población ocupada, también es conveniente examinar el ingreso promedio por hora trabajada de la población remunerada en cada uno de los ámbitos considerados, según ciertos factores, como el nivel de escolaridad, la ocupación, la rama de actividad y el tamaño de la empresa, con el propósito de ofrecer información sobre las diferencias salariales por sexo según dichos factores.

Dado que diversos analistas han querido atribuir las diferencias salariales por sexo a una serie de factores que indican que en general, los hombres son más productivos que las mujeres, en este trabajo se decidió analizar los ingresos por hora de hombres y mujeres cuando presentan la misma característica, con el fin de observar si estas diferencias son justificables en términos de distintos niveles de productividad o si dichas diferencias sólo son consecuencia de pertenecer al grupo de las mujeres o al de los hombres. Hay quien considera que el menor salario de la mujer se puede explicar a través de una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, y que la perjudicarían a la hora de obtener el mismo ingreso

En el cuadro 4.3 se muestra el ingreso promedio percibido por los hombres y mujeres según su nivel de escolaridad. Por un lado, se puede apreciar que los trabajadores que cuentan con mayores niveles de escolaridad perciben mayores salarios por hora, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres y en cada uno de los ámbitos, aunque en el ámbito urbano los salarios de hombres y mujeres son superiores a los del ámbito rural en cada uno de los niveles de escolaridad. Por otro lado, en el ámbito urbano los ingresos de las mujeres son inferiores a los de los hombres en todos los niveles de escolaridad, lo que refleja que las diferencias salariales no pueden ser explicadas en términos de un menor nivel de instrucción de las mujeres –al menos en este ámbito-, pues al contrario, se conoce que las mujeres que trabajan poseen un mayor nivel educativo que los hombres. En el caso del ámbito rural, se encontró que en la mayoría de los niveles educativos las mujeres perciben ingresos promedio superiores a los de los hombres, como es el caso de los trabajadores que no tienen instrucción académica, los que tienen primaria o secundaria incompleta, los técnicos con primaria o secundaria y los que tienen preparatoria y universidad, mientras que los niveles de escolaridad en los que los hombres tienen ventaja salarial es en primaria, secundaria completa y en posgrado.

Cuadro 4.3
Ingreso promedio por sexo, nivel de instrucción y ámbito de residencia, México 2004

Nivel de instrucción	Ingreso por hora trabajada								
	Ambos Ámbitos			Ámbito Urbano			Ámbito Rural		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sin instrucción	11.78	11.91	11.83	15.29	13.34	14.46	8.68	9.49	8.90
Primaria incompleta	15.90	14.57	15.52	19.63	15.97	18.42	11.43	11.48	11.44
Primaria completa	19.72	17.19	18.92	21.97	18.31	20.73	13.92	12.76	13.63
Técnico con primaria	31.80	27.36	28.65	31.90	27.14	28.54	22.42	34.52	32.94
Secundaria incompleta	19.93	18.94	19.68	21.15	19.15	20.64	14.80	17.87	15.48
Secundaria completa	21.43	19.22	20.75	22.71	20.00	21.85	15.53	14.46	15.25
Técnico con secundaria	30.57	29.85	30.09	31.00	30.03	30.35	24.99	26.31	25.75
Preparatoria	27.72	25.33	26.93	28.47	25.73	27.55	19.40	20.05	19.59
Universidad	55.67	48.05	52.65	56.46	48.35	53.25	39.24	42.23	40.47
Posgrado	104.35	73.78	92.42	104.70	74.38	92.92	87.88	52.28	71.49
NE	14.78	24.17	19.11	15.67	24.17	19.78	5.36		5.36
Total	25.42	24.65	25.16	29.11	26.52	28.17	13.56	14.67	13.85

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Por otro lado, resulta interesante conocer el ingreso promedio de la población remunerada en las diferentes ocupaciones y ramas de actividad, con la finalidad de verificar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en una misma ocupación o rama y saber si éstos perciben salarios diferentes por pertenecer a distintas ocupaciones que pueden tener diversos ingresos, o si además existen diferencias en los ingresos de los hombres y mujeres dentro de una misma ocupación o rama de actividad.

Diversos estudios señalan que una de las razones por la que las mujeres reciben menores ingresos que los hombres es porque ellas se concentran en ocupaciones en las que los ingresos son bajos. Con el propósito de conocer si es que las diferencias salariales se deben a que los hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones, o bien, si estas diferencias existen aún cuando las mujeres tienen la misma ocupación que su contraparte masculina, se ha realizado la gráfica 4.4, en la que se muestra el ingreso promedio de la población remunerada según su ocupación principal.

De este cuadro resalta el hecho de que en el ámbito urbano las mujeres obtienen menores salarios que los hombres en prácticamente todas las ocupaciones, salvo en las labores agropecuarias, en donde ellas tienen una ligera ventaja salarial, sin embargo hay que recordar que estamos hablando del ámbito urbano y que el porcentaje de mujeres que se encuentran en dicha ocupación es bastante reducido, así que las mujeres que se ven beneficiadas por dicha ventaja son muy pocas. En el caso del ámbito rural, las mujeres tienen cierta ventaja salarial en algunas ocupaciones, por ejemplo, cuando ellas realizan actividades directivas (aunque recordemos

que en el ámbito rural no hay muchas mujeres que realicen este tipo de ocupaciones), administrativas o agropecuarias, mientras que los hombres reciben mayores salarios en las demás ocupaciones, a saber, como profesionales y técnicos, comerciantes o vendedores, los trabajadores en servicios y los trabajadores industriales.

Cuadro 4.4
Ingreso promedio por sexo, ocupación principal y ámbito de residencia, México 2004

Ocupación Principal	Ingreso por hora trabajada								
	Ambos Ámbitos			Ámbito Urbano			Ámbito Rural		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Profesionales y técnicos	55.12	47.43	51.50	56.05	47.97	52.25	42.53	39.99	41.34
Funcionarios supervisores y personal directivo	83.89	72.58	80.99	86.50	73.40	83.10	46.32	56.53	48.42
Personal administrativo	33.40	30.91	32.07	34.07	31.36	32.62	21.63	22.04	21.83
Comerciantes, vendedores y similares	43.84	37.06	42.21	45.19	37.33	43.20	31.05	29.34	30.87
Trabajadores en servicios y conducción de vehículos	25.58	20.06	22.81	26.26	21.57	24.01	19.00	12.67	14.89
Trabajadores en labores agropecuarias	10.16	11.09	10.24	13.65	14.76	13.73	8.83	9.69	8.90
Trabajadores industriales	23.49	15.98	21.77	24.37	17.07	22.79	18.74	12.03	16.79
NE	27.32	21.43	21.72	44.67	21.43	21.91	15.88		15.88
Total	25.42	24.66	25.16	29.11	26.53	28.17	13.56	14.67	13.85

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Como se mencionó, en el caso de la ocupación, es importante conocer el ingreso promedio de los trabajadores según su rama de actividad, con el objetivo de determinar cuáles son las ramas que registran las mayores diferencias salariales por sexo y si es que estas diferencias obedecen a pertenecer a distintas ramas o si dentro de una misma rama hombres y mujeres reciben distintos ingresos.

En el cuadro 4.5 se presentan los salarios femeninos y masculinos según la rama de actividad para el ámbito urbano y rural. En el ámbito urbano, el ingreso por hora más elevado corresponde a los y las trabajadoras en la industria extractiva y de la electricidad, aunque las mujeres tienen cierta ventaja en esta rama. En el mismo ámbito, los hombres y mujeres que se encuentran en el sector agropecuario, prácticamente reciben un ingreso equitativo, aunque recordemos que el porcentaje de trabajadores en esta rama en este ámbito es reducido. En cuanto a las ramas de actividad en las que las mujeres que residen en el ámbito urbano ganan ingresos inferiores a los hombres, se encuentran la industria extractiva, el comercio y los servicios, en tanto que las otras ramas representan una ventaja salarial para las mujeres.

Por otro lado, en el ámbito rural los menores ingresos pertenecen tanto a hombres y mujeres que se desarrollan en el sector agropecuario, mientras que en el caso de los hombres, el mayor ingreso corresponde a los que paga el sector servicios y en el caso de las mujeres, a los que da la industria extractiva y de la electricidad, aunque nuevamente hay que recordar que son muy pocas las mujeres que se desarrollan en esta rama de actividad. Finalmente, las ramas en las que las mujeres perciben salarios superiores a los de los hombres son la agropecuaria, la industria extractiva y de la electricidad y en el gobierno. Nuevamente, el porcentaje de mujeres en las dos primeras ramas es considerablemente bajo, mientras que en las demás ramas, los hombres perciben ingresos mayores a los de las mujeres.

Cuadro 4.5
Ingreso promedio por sexo, rama de actividad y ámbito de residencia, México 2004

Rama de Actividad	Ingreso por hora trabajada								
	Ambos Ámbitos			Ámbito Urbano			Ámbito Rural		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	10.49	11.23	10.55	14.33	14.85	14.37	8.97	9.69	9.02
Industria extractiva y de la electricidad	37.56	44.00	38.47	41.10	44.32	41.63	20.84	29.05	21.00
Industria de la transformación	25.07	18.41	22.63	26.07	19.99	23.98	17.45	11.96	14.73
Construcción	24.04	36.99	24.42	25.42	38.16	25.88	19.48	17.98	19.47
Comercio	24.75	19.88	22.45	25.45	21.25	23.55	18.22	12.87	15.01
Servicios	35.59	28.68	32.18	36.40	29.83	33.21	26.48	19.63	22.54
Comunicaciones y transportes	26.79	42.72	28.13	27.31	43.86	28.75	20.90	15.47	20.66
Gobierno	32.40	36.62	33.83	33.92	37.54	35.18	21.29	25.39	22.29
NE	80.49	63.08	76.77	81.39	63.73	77.44	68.78	28.68	66.15
Total	25.42	24.66	25.16	29.11	26.53	28.17	13.56	14.67	13.85

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Por último, se analiza el ingreso promedio de los hombres y mujeres según el tamaño de la empresa en donde se labora, medido por el número de trabajadores que laboran en una empresa.

En el cuadro 4.6 se muestra el ingreso promedio de la población remunerada en cada uno de los ámbitos, según el tamaño de la empresa en la que labora. Por un lado y una vez más se puede apreciar que en el ámbito urbano los ingresos son mayores que en el ámbito rural, tanto para hombres como para mujeres. Y por otro lado, se corrobora que en el caso de las mujeres a medida que aumenta el tamaño del establecimiento, también aumentan los salarios percibidos por su trabajo, tanto en el ámbito urbano como en el rural. Mientras que en el caso de los hombres esta tendencia no es evidente, si bien ellos perciben un mejor salario en las empresas de mayor tamaño también es cierto que el ingreso promedio percibido por los trabajadores que laboran en empresas de 6 a 50 empleados supera al

recibido en las empresas de 51 a 250 empleados, tanto en el ámbito urbano como en el rural

Ahora bien, en el ámbito urbano las mujeres reciben menores salarios que los hombres en todos los tamaños de empresa y aunque diversos estudios señalan que una de las causas por la que las mujeres tienen menores ingresos es porque trabajan en empresas de menor tamaño, nosotros hemos podido verificar que aunque hombres y mujeres trabajen en empresas de igual tamaño, ellas ganan menos que ellos (Cuadro 4.6).

Finalmente, en el ámbito rural se observa que las mujeres reciben un mayor salario que los hombres en las empresas de menor y de mayor tamaño, en tanto que los hombres tienen una ventaja salarial en los tamaños de empresas intermedios.

Cuadro 4.6
Ingreso promedio por sexo, tamaño del establecimiento
en donde se trabaja y ámbito de residencia, México 2004

Tamaño del establecimiento	Ingreso por hora trabajada								
	Ambos Ámbitos			Ámbito Urbano			Ámbito Rural		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 1 a 5 empleados	20.57	19.19	20.12	25.00	21.21	23.64	11.46	12.08	11.62
De 6 a 50 empleados	28.47	22.39	26.81	31.21	23.53	28.98	17.88	14.70	17.27
De 51 a 250 empleados	26.40	23.84	25.61	27.85	24.80	26.89	17.20	14.92	16.65
251 y más empleados	35.10	34.53	34.87	36.29	35.24	35.85	23.80	26.53	24.82
NE	22.62	6.34	11.06	21.40	8.82	13.30	25.25	3.80	8.23
Total	25.42	24.66	25.16	29.11	26.53	28.17	13.56	14.67	13.85

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Una vez que se ha presentado de forma muy general los datos que describen a la población ocupada en el año 2004 y los ingresos percibidos por su trabajo, tanto en el ámbito urbano como en el rural, se puede concluir que a pesar de los esfuerzos realizados, y de los avances logrados, aún no se alcanza la igualdad entre géneros, por lo menos en lo relativo a la participación en el mercado laboral.

Además, después de haber observado, por un lado la desigualdad en la distribución de los hombres y las mujeres en los diferentes niveles de ingreso y, por el otro, las diferencias de los mismos entre el ámbito urbano y el rural, es necesario resaltar la importancia de realizar un estudio que analice cuales son los principales determinantes de los salarios de los trabajadores mexicanos, así como el papel que juegan en la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, tanto para el ámbito urbano como para el rural. Por este motivo, en el siguiente apartado se analizan los factores que determinan la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo, para posteriormente realizar la descomposición de la brecha salarial.

4.2 FACTORES QUE DETERMINAN LOS INGRESOS

Como se mencionó en el apartado anterior, la participación de la mujer en el mercado laboral está condicionada por un grupo de factores que influyen tanto en la decisión de incorporarse como en la forma en la que se insertan al mercado de trabajo, dentro de estos factores destacan la edad, el estado civil, el número de hijos, el nivel de instrucción y el ámbito de residencia. Al igual que en el caso de la participación de la mujer en las actividades extradomésticas, existen una serie de factores que inciden en la determinación de los ingresos.

El análisis de estos determinantes se basa en la teoría de capital humano, que proporciona una base para el estudio de los salarios en función de variables que incrementan la productividad, y que se pueden reflejar en el ingreso. La idea básica de esta teoría es que los trabajadores que acuden al mercado de trabajo tienen diferentes niveles de cualificación, que son el resultado de diferentes capacidades innatas, pero sobre todo de las diferentes cantidades de tiempo que han dedicado a adquirir dichas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. Así, esta teoría establece que a medida que el nivel de capital humano se incrementa, se espera un mayor salario.

Dentro de los factores que determinan los ingresos, en la bibliografía se encontraron, por un lado, las variables de oferta, como los años de educación formal, los años de experiencia laboral, el sexo, si se está casado o unido, si su posición en el hogar es la de jefe, si existen en el hogar hijos menores dependientes económicamente. Y por el otro, las características del puesto de trabajo, entre las que se encuentran, la ocupación principal, la rama de actividad y el tamaño de la empresa.

El camino seguido para determinar los factores que determinan los ingresos, es estimar ecuaciones de salarios de tipo Mincer, que como se mencionó en el capítulo tres, describen las relaciones entre el logaritmo de los ingresos por hora y las características individuales y laborales, como la escolaridad y la experiencia de la siguiente forma:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

donde w son los ingresos por hora, X es la matriz de variables explicativas de los ingresos, β_1 es el vector de coeficientes a estimar y ε es el término de error. Dentro de las variables explicativas incluidas en la matriz X , se encontró que en todos los estudios revisados se utiliza el modelo de Mincer más simple, en donde se incluyen las variables de capital humano (los años de escolaridad y la experiencia tanto lineal como cuadrática). En algunos

otros estudios, además de esas variables, también se incluyen como regresores, el sexo del trabajador, el estado civil, el lugar de residencia, la ocupación, la rama de actividad, el tamaño del lugar donde labora, etc.

De acuerdo a la teoría de capital humano, los resultados esperados sobre la manera en la que influyen las variables explicativas en las funciones de ingreso son los siguientes:

Variables de Capital Humano

▪ Los años de escolaridad

La escolaridad es uno de los factores más importantes en la determinación de los ingresos. Los años de escolaridad formal son utilizados como una aproximación a la inversión en el capital humano.

Siguiendo la teoría de capital humano, se espera que el coeficiente de esta variable sea de signo positivo y estadísticamente significativo, ya que niveles altos de escolaridad están asociados con una mayor productividad, y por lo tanto, con mayores ingresos. Es decir, se espera que los salarios aumenten a medida que aumenten los años de escolaridad pues su coeficiente representa el cambio porcentual del ingreso por hora ocasionado al recibir un año adicional de escolaridad. En los estudios revisados se encontró que en general, los hombres tienen retornos a la escolaridad más altos que las mujeres.

▪ La experiencia laboral

La variable de la experiencia laboral trata de medir la formación acumulada por el trabajador a lo largo de su carrera profesional. Dada la ausencia de información respecto a la experiencia laboral de las personas, la variable se calcula como la edad menos los años de escolaridad menos seis, que es la edad en la que se asume que los niños empiezan su educación formal. Esta medida es conocida como «experiencia potencial», y representa la experiencia que dada la edad y la escolaridad puede tener un trabajador.

Al calcular la experiencia de esta forma, se sobre estima la experiencia real de los individuos, sobre todo para las mujeres, debido principalmente a tres motivos: 1) se supone que los trabajadores, tan pronto dejan de estudiar, entran al mercado laboral de manera exitosa, es decir, consiguen empleo, lo cual no siempre es cierto; 2) se asume que una vez que el individuo finaliza sus estudios no hay períodos de desempleo o inactividad, hecho que afecta con más frecuencia a las mujeres, como por ejemplo, aquellos que ocurren en el caso de la maternidad y, 3) se descarta la posibilidad de adquirir experiencia al mismo tiempo que se estudia. Pese a

estos inconvenientes, esta medida es comúnmente utilizada para aproximar la experiencia laboral de los individuos (Meurs y Ponthieux, 2000).

Al igual que con la escolaridad, se espera que esta variable tenga un signo positivo y el efecto de una parábola, que significa que a medida que el individuo va adquiriendo experiencia aumenta su productividad, lo que repercute en un incremento de los salarios hasta que se alcanza un punto máximo, a partir del cual un año adicional de experiencia conduce a una reducción del salario. Es importante mencionar que diversos trabajos han encontrado que los retornos a años adicionales de experiencia disminuyen más rápido para las mujeres que para los hombres. Por este motivo se debe incluir en la ecuación la experiencia potencial elevada al cuadrado y se espera un signo negativo para esta variable.

Características Personales

▪ Sexo

Una de las características personales incluidas en las estimaciones de las ecuaciones salariales es el sexo. Esta variable se construye como una variable dicotómica que toma el valor de uno si el trabajador es hombre y el valor cero si es mujer. Si el coeficiente resultante en la estimación de la ecuación es estadísticamente significativo y positivo, estamos ante la presencia de un mayor salario para el sexo masculino por el simple hecho de pertenecer a este grupo. La introducción de esta variable es muy común en este tipo de estudios y se hace para captar el sesgo en los ingresos a favor de los trabajadores hombres.

▪ Ámbito de residencia

Dentro de las variables explicativas se incluye una variable de corte geográfico que indica la región o ámbito de residencia. Esta variable se introduce con el fin de identificar las diferencias en las remuneraciones entre las diversas regiones existentes en el área en cuestión, pues es sabido que las remuneraciones no son similares entre las diversas regiones de un país. Varios estudios han mostrado que los trabajadores que residen en ámbitos urbanos tienen ingresos mayores en comparación con aquellos que habitan en ámbitos rurales.

VARIABLES SOBRE RESTRICCIONES FAMILIARES

▪ Estado civil

Otra de las variables que influyen en los ingresos de los trabajadores es el estado civil, que comúnmente se define como una variable dicotómica que

toma el valor de uno para aquellos individuos que declaran estar casados o vivir en unión libre y toma el valor cero para las personas que declaran estar solteras, viudas, separadas o divorciadas.

Se espera que el coeficiente de esta variable sea significativo y positivo, es decir, que los ingresos de los trabajadores casados o unidos sean mayores a los de los trabajadores que no presenten esta condición, aunque los resultados de los estudios analizados indican que estar casado representa un mayor premio para los hombres que para las mujeres.

- **Presencia de hijos menores**

Esta variable es introducida para observar el efecto que tiene la presencia en el hogar de hijos que dependan económicamente de los perceptores de ingreso. En la bibliografía revisada se encontró que en el caso de los hombres, esta variable tiene un efecto positivo sobre el salario, mientras que para las mujeres se observó el efecto contrario, esto posiblemente se deba que ellas son las encargadas de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos.

Variables relativas al puesto de trabajo

- **Tamaño de la empresa**

Otra variable que también influye en los salarios es el tamaño de la empresa, determinada por el número de trabajadores que laboran en la misma. Varios estudios han demostrado que los salarios aumentan con el tamaño de la empresa, pues las empresas más grandes pagan mayores salarios que las más pequeñas, esto se trata de explicar argumentando que las empresas más grandes tienden a contratar trabajadores de mayor cualificación. De esta forma, lo que se espera en la estimación es que los trabajadores tengan mayores premios salariales conforme aumente el tamaño de la empresa donde labora.

- **Asalariados**

Esta variable se construye como una variable dicotómica, que toma el valor de uno para aquellos trabajadores asalariados, y cero en caso contrario. Y en la mayoría de los casos se observa que el mercado laboral tiende a retribuir en mayor medida a los trabajadores asalariados que a quienes no lo son, probablemente esto sea consecuencia del interés de las empresas por tener menores costos laborales.

- **Ocupación**

Las variables relativas a la ocupación son de gran importancia en la determinación de los salarios, pues se sabe que existen marcadas

diferencias entre las distintas ocupaciones. Estas variables se construyen como un vector que recoge cada una de las ocupaciones en forma de variables dicotómicas. La variable toma el valor uno si el trabajador desempeña la ocupación en cuestión y cero si no la desempeña.

El considerar la ocupación permite afinar mejor el nivel de cualificación o habilidad de un trabajador para, de acuerdo a la metodología de Oaxaca, buscar diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras de características similares aunque no desempeñen el mismo trabajo. El problema de incluir esta variable es que se elimina parcialmente una de las formas de discriminación, a saber, la segregación ocupacional (Pedrero, 1997; Oliveira y Ariza, 1999; Cervini, 1999; Rendón, 2003).

La hipótesis para esta variable es que las ocupaciones que requieren mayores niveles de formación estén asociadas con mayores ingresos.

▪ **Rama de Actividad**

También se han incluido variables referidas a la rama de actividad. Estas variables se construyen de la misma forma que las ocupaciones y del mismo modo, para la actividad en cuestión la variable tomará el valor de uno si el trabajador desarrolla su actividad en dicha rama y cero en caso contrario. Estas variables podrían reflejar diferencias en la productividad de los trabajadores que no están totalmente medidas por las otras variables de oferta, pero también diferencias en la tecnología y en las condiciones de trabajo.

Los coeficientes de las variables referidas a la rama de actividad de la empresa varían de forma importante entre sexo y lugar de residencia.

En este punto conviene señalar que algunas investigaciones mostraron que la incorporación de variables de control referentes a sexo, tamaño de la empresa, rama de actividad y ocupación, si bien generalmente no aumentan el poder explicativo de las ecuaciones, resultan estadísticamente relevantes para explicar los ingresos de los trabajadores.

Ya que se han planteado esta serie de hipótesis que sirven para evaluar la significación de los factores que determinan los salarios de los trabajadores. En la siguiente sección se hace todo lo necesario para la descomposición de las diferencias en las remuneraciones por sexo.

De esta forma, el propósito central del siguiente apartado es cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres, para de este modo poder separarla e identificar qué proporción de ésta se debe a prácticas discriminatorias. Además, es importante preguntarse si estas brechas aumentan o disminuyen según el ámbito de residencia.

4.3 MEDICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Como se mencionó en los capítulos anteriores, no toda la diferencia en la brecha salarial por género es atribuible a un fenómeno discriminatorio contra las mujeres. De hecho se sabe que dicha brecha se puede separar en dos componentes, uno de ellos es la proporción explicable, que está constituida por las diferencias en las características de capital humano, familiares y de mercado de los trabajadores y de los trabajos, que son las que pueden explicar cierta proporción de la brecha; y el otro componente, que no es explicado por dichas diferencias y que comúnmente se atribuye a prácticas discriminatorias y puede ser visto como una porción no explicada por las diferencias en las características de capital humano, familiares y de mercado.

Es por ello que para poder hablar de la magnitud de la discriminación, primero es necesario cuantificar la brecha total, para posteriormente descomponerla y de esta forma tener la proporción debida a la discriminación.

Para poder detectar y medir la discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo mexicano se formula un modelo de capital humano, basado en los datos disponibles y que, como se ha dicho anteriormente, trata de captar la variabilidad salarial en función de los factores de productividad. Para ello y siguiendo el modelo de Mincer, se estiman por separado, para hombres y mujeres, los efectos de las diferentes variables de productividad.

Enseguida, como paso previo para la estimación de las ecuaciones salariales, se presentan las características de la fuente de información seleccionada; se describen algunos datos relevantes para nuestra muestra, como la distribución por rama de actividad y ocupación, el porcentaje de asalariados, de jefes de hogar, de pluriempleados, entre otros; además, se hace la especificación de las variables utilizadas en las ecuaciones de ingreso.

4.3.1 Características de la base de datos

Para analizar la brecha salarial por género en México, se utilizan los datos provenientes del segundo trimestre del año 2004 de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)⁸⁶ del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Esta encuesta contiene información sociodemográfica, ocupacional y laboral referente a la semana anterior a la encuesta, de esta fuente se obtuvo información sobre la edad, el estado civil, el número de hijos, la ocupación, la rama de actividad, las horas trabajadas, los salarios y el nivel de instrucción de los trabajadores.

⁸⁶ Para detalles acerca de dicha encuesta, se recomienda leer el anexo A.

La población objetivo es la población en edad de trabajar, conformada por individuos de 12 años y más que participan en el mercado laboral, es decir, se toman como elementos de la muestra a aquellos trabajadores que hayan reportado ingresos y salarios positivos, lo que excluye a la parte de la PEA desocupada o no remunerada.

Con el objetivo de analizar nuestra muestra, en el cuadro 4.7 se presentan las estadísticas descriptivas de algunas variables, por ámbito de residencia y sexo. Lo primero que se puede destacar es que en el caso de la población ocupada tanto en el ámbito urbano como en el rural, el ingreso por hora de las mujeres es menor en comparación con el de los hombres, además de que los salarios de hombres y mujeres son más bajos en el ámbito rural que en el urbano. En promedio, el ingreso por hora de las mujeres ocupadas fue 2.23 pesos menor que el de los hombres, al desagregarlo por ámbito de residencia, la diferencia fue de 4.08 pesos en el ámbito urbano y 0.62 pesos en el rural. Cuando sólo se considera el ingreso de la población remunerada, destaca que en el ámbito rural el ingreso promedio de las mujeres es ligeramente mayor al de los hombres del mismo ámbito, esto se debe a que las mujeres que participan en el mercado de trabajo en este ámbito poseen ciertas características que les representan ventajas salariales frente a los hombres. En tanto que en el ámbito urbano, el ingreso promedio por hora de los hombres es superior al de las mujeres en \$2.59.

Por otro lado, la edad promedio de los trabajadores de ambos ámbitos es de 37 años y se puede apreciar que las mujeres son un poco más jóvenes que los hombres, aunque no por más de un año. En cuanto al número de años de escolaridad, el cuadro muestra que si se considera a la población en edad de trabajar, los hombres tienen mayor nivel de escolaridad que las mujeres, tanto a nivel nacional como en cada uno de los ámbitos de residencia. Por ejemplo, los hombres que residen en el ámbito urbano tienen en promedio 8.88 años de escolaridad, mientras que las mujeres del mismo ámbito tienen 8.37 años de escolaridad en promedio. Sin embargo, si se analiza a la población ocupada, es posible observar que las mujeres tienen en promedio un mayor número de años de escolaridad que los hombres, aunque la diferencia es mínima. Por ejemplo, en el ámbito urbano las mujeres que trabajan tienen 9.58 años de escolaridad en comparación con los hombres, que tienen 9.24 y en el ámbito rural los años de escolaridad son 5.65 para las mujeres y 5.36 para los hombres. Además, se puede apreciar que en el ámbito rural los años de estudio promedio son menores que para el ámbito urbano, para mujeres y hombres.

Cuadro 4.7
Estadísticas descriptivas (medias y desviaciones estándar)

Variable	Estadísticas descriptivas								
	Población de 12 años y más								
	TOTAL			URBANO			RURAL		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Edad	35.38 (17.80)	34.95 (17.74)	35.78 (17.85)	35.38 (17.45)	34.77 (17.27)	35.94 (17.59)	35.39 (18.95)	35.53 (19.20)	35.27 (18.72)
Años de estudio	7.84 (4.63)	8.08 (4.63)	7.63 (4.63)	8.61 (4.59)	8.88 (4.57)	8.37 (4.59)	5.25 (3.76)	5.41 (3.71)	5.10 (3.79)
Número de hijos	2.46 (2.87)	-	2.46 (2.87)	2.27 (2.63)	-	2.27 (2.63)	3.12 (3.49)	-	3.12 (3.49)
	Población Ocupada								
Edad	36.79 (14.50)	37.01 (14.95)	36.37 (13.64)	36.67 (13.81)	36.88 (14.17)	36.30 (13.18)	37.22 (16.71)	37.42 (17.11)	36.73 (15.63)
Años de estudio	8.50 (4.89)	8.29 (4.80)	8.90 (5.03)	9.37 (4.79)	9.24 (4.71)	9.58 (4.91)	5.44 (3.926)	5.36 (3.785)	5.64 (4.257)
Experiencia Potencial	22.28 (16.41)	22.73 (16.71)	21.47 (15.83)	21.30 (15.50)	21.64 (15.67)	20.72 (15.21)	25.78 (18.88)	26.05 (19.18)	25.09 (18.07)
Número de hijos	2.29 (2.54)	-	2.29 (2.54)	2.11 (2.29)	-	2.11 (2.29)	3.15 (3.33)	-	3.15 (3.33)
Numero de hijos de hasta 6 años en el hogar	0.66 (0.821)	0.72 (0.850)	0.52 (0.740)	0.63 (0.786)	0.70 (0.812)	0.52 (0.722)	0.74 (0.924)	0.80 (0.948)	0.55 (0.820)
Ingreso por hora trabajada (Población Ocupada)	22.71 (35.33)	23.50 (35.31)	21.27 (35.34)	26.18 (38.56)	27.73 (38.80)	23.65 (38.02)	11.23 (16.36)	11.41 (16.16)	10.79 (16.85)
Ingreso por hora trabajada (Población Remunerada)	25.15 (356.33)	25.41 (36.04)	24.64 (36.87)	28.16 (39.37)	29.10 (39.47)	26.51 (39.13)	13.84 (17.12)	13.56 (16.75)	14.66 (18.13)
Hrs trabajadas a la semana	34.90 (18.22)	42.31 (19.84)	39.73 (17.91)	40.52 (18.15)	43.43 (17.87)	35.64 (17.56)	36.99 (18.20)	39.18 (17.38)	31.39 (19.07)
Tasa de participación	55.60%	75.50%	37.49%	56.30%	74.21%	40.13%	53.04%	79.90%	28.56%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: Desviaciones estándar entre paréntesis.

En lo relativo a las horas semanales trabajadas, es posible destacar dos hechos. El primero es que las mujeres tanto del ámbito urbano como del rural, dedican al trabajo extradoméstico, en promedio un menor número de horas que los hombres; esto se debe a que como ellas realizan una doble jornada, el tiempo para las actividades extradomésticas es notablemente reducido. El segundo es que en el ámbito rural, los hombres y mujeres tienen jornadas laborales menores a las del ámbito urbano. En el ámbito urbano ellas trabajan en el mercado laboral 36 horas y ellos 43 horas, mientras que el ámbito rural la jornada laboral es de 31 horas para ellas y 39 para ellos.⁸⁷

Por otra parte, se observa que el número de hijos es menor para las mujeres que habitan en ámbitos urbanos que para las que residen en ámbitos rurales, pues las primeras tienen en promedio 2.11 hijos y las segundas, 3.15 hijos.

⁸⁷ Conviene hacer el señalamiento de que probablemente parte de la diferencia en las jornadas laborales puede deberse a que, en el caso de las mujeres, su jornada puede estar subestimada.

En cuanto a la experiencia potencial, que se calculó como la edad menos los años de escolaridad menos 6, resultó que para ambos ámbitos el hombre tiene más años de experiencia, pero la mujer sólo tiene un año menos respecto a la experiencia promedio del hombre. En el caso de los hombres esta medida no presenta problemas, puesto que es una buena aproximación a la experiencia real. En cambio, como la carrera laboral de las mujeres tiene varias interrupciones, su experiencia potencial pareció que sobre estima demasiado la experiencia real de las mujeres en el mercado de trabajo, cosa que es común dada la manera en la que se calcula dicha medida, y que como se señaló anteriormente muestra algunos inconvenientes, que en este caso la están afectando. En este contexto, la utilización de datos sobre la experiencia incorrectamente medida subestima la importancia de esta variable en la determinación de los ingresos de las mujeres y exagera la proporción de discriminación.

Dada la existencia de un estudio para México,⁸⁸ en donde se analiza la proporción de tiempo que las mujeres de tres cohortes dedican a las actividades extradomésticas, y en el cual se encontró que este porcentaje es pequeño. Para este trabajo se tomó la decisión de reducir la experiencia potencial de las mujeres de la muestra en un tercio, con la finalidad de no incurrir en un error a la hora de descomponer la brecha salarial.

Ahora bien, sabemos que 78% del total de la población ocupada habita en ámbitos urbanos y el 22% restante reside en ámbitos rurales. Respecto a las características de la muestra, presentadas en el cuadro 4.8, se puede apreciar que de la población femenina ocupada en el ámbito urbano 63.5% son asalariados y en el mismo ámbito, 63.7% de los hombres trabajadores son asalariados. Este porcentaje se reduce para el ámbito rural, pues de la población ocupada, 41.3% son asalariados, de las mujeres que trabajan en el ámbito rural 38.5% son asalariadas y de los hombres 42.4%.

En cuanto a la posición en el hogar, a nivel nacional 48% de la población ocupada son jefes de familia, en el ámbito urbano este porcentaje es de 47.6%, mientras que en el rural es de 49.5%. Es de destacar que en ambos ámbitos, el porcentaje de hombres que son jefes de hogar es muy superior al de las mujeres que tienen la misma posición.

En al ámbito urbano, la proporción de casados demuestra que de las mujeres que trabajan, la mayor parte son solteras, divorciadas o separadas

⁸⁸ Para mayores detalles, se recomienda leer a Castro (2003), en donde se comparan los años persona vividos con y sin actividad extradoméstica, para tres cohortes de mujeres en tres diferentes roles: con hijos pequeños, sin hijos y con hijos grandes (más de 6 años). Por ejemplo, en el caso de la cohorte 1951-1953 vivieron en promedio 9 años en el rol con hijos grandes, de los cuales 37.31% fueron con actividad.

(51.2%), a diferencia de los hombres, quienes en su mayoría son casados o unidos (68.1%). Mientras que en el ámbito rural la mayoría de los trabajadores, tanto hombres como mujeres son casados o unidos, representando 66.2% para los hombres y 51.5% para las mujeres.

También es posible apreciar que el porcentaje de trabajadores que tienen más de un empleo es muy pequeño, 5.2% a nivel nacional, sin embargo, este porcentaje es mayor para los hombres que para las mujeres. Además, el porcentaje aumenta para los trabajadores que residen en ámbitos rurales (9.8%) sobre todo en el caso de los hombres (11.9%).

Por otro lado, al analizar la distribución de la población ocupada por rama de actividad, se pudo corroborar que existen marcadas diferencias en la distribución de los hombres y mujeres en cada una de las actividades. Los hombres que residen en el ámbito urbano se concentran en los servicios (29%), la industria de la transformación (20%), el comercio (18%), y en menores proporciones en la construcción (10%), la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (8%), comunicaciones y transportes (7.7%), gobierno (5%) y la industria extractiva y de la electricidad (1.4%). Mientras que los hombres del ámbito rural se concentran prácticamente en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (65%), seguidos en menor proporción por la construcción (9%), la industria de la transformación (8%), los servicios (7%), el comercio (6%), las comunicaciones y transportes (2%) y el gobierno (2%), y por último, la industria extractiva y la electricidad (0.8%).

Ahora bien, las mujeres que residen en ámbitos urbanos se concentran básicamente en tres ramas: los servicios (46%), el comercio (27%) y la industria de la transformación (18%), las demás ramas presentan porcentajes bajos, tal es el caso de el gobierno (4.6%), la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (1.7%), comunicaciones y transportes (1%), la construcción (0.7%) y la industria extractiva y de la electricidad (0.5%); en el ámbito rural se concentran en cuatro ramas: servicios (25.9%), agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (25.8%), comercio (25%) y la industria de la transformación (21%), prácticamente insignificantes las proporciones en las otras ramas: gobierno (1.6%), construcción (0.2%), comunicaciones y transportes (0.2%) y la industria extractiva y de la electricidad (0.1%).

Cuadro 4.8
Características de la muestra

Variable	Características								
	TOTAL			URBANO			RURAL		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Asalariado	24,830,335	15,995,813	8,834,522	20,955,874	13,135,362	7,820,512	3,874,461	2,860,451	1,014,010
	58.7%	58.5%	59.1%	63.6%	63.7%	63.5%	41.3%	42.4%	38.5%
Casado	25,861,391	18,493,955	7,367,436	20,040,584	14,028,734	6,011,850	5,820,807	4,465,221	1,355,586
	61.1%	67.6%	49.3%	60.9%	68.1%	48.8%	62.1%	66.2%	51.5%

Cuadro 4.8 (Continuación)

Variable	Características								
	TOTAL			URBANO			RURAL		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Pluriempleado	2,193,706	1,672,273	521,433	1,273,371	872,494	400,877	920,335	799,779	120,556
	5.2%	6.1%	3.5%	3.9%	4.2%	3.3%	9.8%	11.9%	4.6%
Jefatura del hogar	20,315,146	17,562,970	2,752,176	15,675,896	13,337,556	2,338,340	4,639,250	4,225,414	413,836
	48.0%	64.2%	18.4%	47.6%	64.7%	19.0%	49.5%	62.6%	15.7%
Rama de Actividad									
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	6,937,881	6,047,010	890,871	1,853,657	1,641,164	212,493	5,084,224	4,405,846	678,378
	16.4%	22.1%	6.0%	5.6%	8.0%	1.7%	54.2%	65.3%	25.8%
Industria extractiva y de la electricidad	409,196	351,798	57,398	350,255	294,578	55,677	58,941	57,220	1,721
	1.0%	1.3%	0.4%	1.1%	1.4%	0.5%	0.6%	0.8%	0.1%
Industria de la transformación	7,350,670	4,597,627	2,753,043	6,276,541	4,073,832	2,202,709	1,074,129	523,795	550,334
	17.4%	16.8%	18.4%	19.1%	19.8%	17.9%	11.5%	7.8%	20.9%
Construcción	2,741,769	2,653,455	88,314	2,145,379	2,061,773	83,606	596,390	591,682	4,708
	6.5%	9.7%	0.6%	6.5%	10.0%	0.7%	6.4%	8.8%	0.2%
Comercio	8,147,672	4,131,282	4,016,390	7,087,019	3,738,586	3,348,433	1,060,653	392,696	667,957
	19.3%	15.1%	26.9%	21.5%	18.1%	27.2%	11.3%	5.8%	25.4%
Servicios	12,851,467	6,513,469	6,337,998	11,667,774	6,013,119	5,654,655	1,183,693	499,516	681,392
	30.4%	23.8%	42.4%	35.4%	29.2%	45.9%	12.6%	7.4%	25.9%
Comunicaciones y transportes	1,888,703	1,721,847	166,856	1,751,521	1,590,452	161,069	137,182	131,395	5,787
	4.5%	6.3%	1.1%	5.3%	7.7%	1.3%	1.5%	1.9%	0.2%
Gobierno	1,816,169	1,211,935	604,234	1,638,391	1,077,173	561,218	177,778	134,762	43,016
	4.3%	4.4%	4.0%	5.0%	5.2%	4.6%	1.9%	2.0%	1.6%
Ocupación Principal									
Profesionales y técnicos	4,546,074	2,461,082	2,084,992	4,271,324	2,316,070	1,955,254	274,750	145,012	129,738
	10.7%	9.0%	13.9%	13.0%	11.2%	15.9%	2.9%	2.1%	4.9%
Funcionarios supervisores y personal directivo	820,641	617,552	203,119	779,456	584,565	194,891	41,185	32,957	8,228
	1.9%	2.3%	1.4%	2.4%	2.8%	1.6%	0.4%	0.5%	0.3%
Personal administrativo	3,584,310	1,661,854	1,922,456	3,416,048	1,579,684	1,836,364	168,262	82,170	86,092
	8.5%	6.1%	12.9%	10.4%	7.7%	14.9%	1.8%	1.2%	3.3%
Comerciantes, vendedores y similares	7,625,445	3,618,797	4,006,648	6,579,376	3,273,256	3,306,120	1,046,069	345,541	700,528
	18.0%	13.2%	26.8%	20.0%	15.9%	26.8%	11.2%	5.1%	26.6%
Trabajadores en servicios y conducción de vehículos	7,716,614	4,554,312	3,162,302	6,739,147	4,029,540	2,709,607	977,467	524,772	452,695
	18.2%	16.6%	21.2%	20.5%	19.6%	22.0%	10.4%	7.8%	17.2%
Trabajadores en labores agropecuarias	6,809,158	5,931,161	877,997	1,813,782	1,596,271	217,511	4,995,376	4,334,890	660,486
	16.1%	21.7%	5.9%	5.5%	7.7%	1.8%	53.3%	64.3%	25.1%
Trabajadores industriales	11,193,857	8,508,507	2,685,350	9,316,399	7,227,141	2,089,258	1,877,458	1,281,366	396,092
	26.5%	31.1%	18.0%	28.3%	35.1%	17.0%	20.0%	19.0%	15.0%
Tamaño del establecimiento									
De 1 a 5 personas	23,749,335	15,477,002	8,272,333	16,431,957	10,184,531	6,247,426	7,317,378	5,292,471	2,024,907
	56.1%	56.6%	55.3%	49.9%	49.4%	50.7%	78.0%	78.4%	76.9%
De 6 a 50 personas	3,348,590	2,385,382	963,208	2,731,212	1,906,149	825,063	617,378	479,233	138,145
	7.9%	8.7%	6.4%	8.3%	9.2%	6.7%	6.6%	7.1%	5.2%
De 51 a 250 personas	5,053,469	3,487,108	1,566,361	4,466,936	3,041,405	1,425,531	586,533	445,703	140,830
	11.9%	12.7%	10.5%	13.6%	14.8%	11.6%	6.3%	6.6%	5.3%
251 y más personas	10,112,900	5,989,797	4,123,103	9,267,569	5,463,390	3,804,179	845,331	526,407	318,924
	23.9%	21.9%	27.6%	28.1%	26.5%	30.9%	9.0%	7.8%	12.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Respecto a la distribución por ocupación, en el ámbito urbano se encontró que, en el caso de los hombres el mayor porcentaje es para los trabajadores industriales (35%), seguidos por los trabajadores en servicios y conducción de vehículos (19%), los comerciantes y vendedores (16%), los trabajadores

profesionales y técnicos (11%), los trabajadores agropecuarios (8%), el personal administrativo (8%) y, por último, los funcionarios y el personal directivo (3%). En el caso de las mujeres que residen en el ámbito urbano, 27% son comerciantes y vendedores, seguidas por las trabajadoras en servicios (22%), las trabajadoras industriales (17%), las profesionales y técnicos (16%), el personal administrativo (15%) y las funcionarias y personal directivo (2%).

En el ámbito rural, la distribución por ocupación es diferente, sobre todo en el caso de los hombres, pues más de la mitad de los hombres se concentran en las labores agropecuarias (64%), seguidos por los trabajadores industriales (19%), los trabajadores en servicios y conducción de vehículos (8%), los comerciantes y vendedores (5%), los profesionales y técnicos (2%) y, por último los funcionarios y directivos (0.5%); las mujeres se encuentran concentradas en las ocupaciones de comerciantes y vendedoras (27%), las labores agropecuarias (25%), las trabajadoras en servicios (17%), seguidas por las trabajadoras industriales (15%), y en menores porcentajes, las profesionales y técnicas (5%) y el personal administrativo (3%), mientras que la proporción de funcionarias y directivas es considerablemente pequeño (0.3%).

Comparando ocupaciones entre hombres y mujeres, se aprecia que la participación de la mujer está por debajo de la del hombre en puestos directivos, trabajadores industriales y en labores agropecuarias. Donde la mujer supera claramente al hombre en cuanto participación, es en los sectores de servicios, comercio y ventas, personal administrativo y profesionales y técnicos.

Por último, en cuanto al tamaño de la empresa, en el cuadro 4.8 se aprecia que en el ámbito rural un gran porcentaje de la población ocupada labora en empresas de entre uno y cinco empleados, tanto hombres (78%) como mujeres (77%); este porcentaje es un poco menor en el ámbito urbano, representando 51% para las mujeres y 49% para los hombres. La distribución de los trabajadores del ámbito rural en los diferentes tamaños de establecimiento es la siguiente: 5% de las mujeres trabajadoras laboran en unidades económicas de 6 a 50 personas, al igual que en unidades de 51 a 250 personas, 12% en empresas de más de 250 empleados. Mientras que de los hombres que trabajan en el ámbito rural, 7% lo hace en empresas de 6 a 50 personas, 6.6% lo hace en establecimientos de 51 a 250 personas y 8% lo hace en empresas de más de 250 personas. Para el ámbito urbano, la distribución es la siguiente: en el caso de las mujeres que trabajan, 51% lo hace en microempresas, 31% lo hace en empresas grandes, 11.6% en establecimientos medianos y 6.7% en empresas chicas; en el caso de los

hombres que trabajan, 49% lo hace en microempresas, 27% en empresas grandes, 15% en establecimientos medianos y 8% en empresas chicas.

Una vez que se han descrito las características de la base de datos y que se ha corroborado que el ingreso por hora de los hombres es mayor al de las mujeres, lo que se debe de hacer, es cuantificar la brecha de los ingresos de los hombres y mujeres, por ello a continuación se estiman funciones de ingresos separadas para hombres y mujeres y, posteriormente utilizando la metodología de Oaxaca, se cuantifica la discriminación para cada uno de los ámbitos de residencia.

4.3.2 Ecuaciones de Ingresos

Como se había mencionado, el paso previo para poder descomponer la brecha salarial y así identificar la proporción debida a discriminación es estimar ecuaciones de ingresos separadas para hombres y mujeres. La idea general de las ecuaciones salariales es analizar las variables que determinan la productividad de los trabajadores, con el propósito de estimar las diferencias justificadas en la brecha salarial.

La decisión de estimar ecuaciones salariales separadas para hombres y mujeres en lugar de una ecuación para toda la población es con el propósito de conocer cómo retribuye monetariamente el mercado laboral. Y es que al comparar los salarios estimados para hombres y mujeres, a partir de regresiones salariales específicas para cada uno de los sexos, se está en condiciones de cuantificar, de acuerdo a la metodología de Oaxaca, qué parte de las diferencias salariales se debe a diferencias en sus características y qué parte se deriva de retribuciones diferentes ante características idénticas, y es este componente el de interés, pues es el que se asocia con la discriminación.

Como se especificó en el marco teórico, las ecuaciones de ingreso se estiman, para hombres y mujeres, de la siguiente forma:

$$\ln w_j = c_j + \beta_j X_j + \varepsilon_j$$

Donde la variable dependiente es el logaritmo del salario por hora, el subíndice j indica el sexo del trabajador, y entre las variables explicativas, incluiremos la mayoría de las que se han venido mencionando en la bibliografía y que están disponibles en nuestra base de datos, estas variables se explican a continuación.

El cuadro 4.9 muestra las variables que se utilizan en las ecuaciones de ingreso. Como se señaló, la variable por explicar es el logaritmo del ingreso

por hora.⁸⁹ A las variables explicativas se decidió dividir en tres grupos: 1) las variables de capital humano: los años de escolaridad y los años de experiencia laboral⁹⁰ –que para tener en cuenta el efecto no lineal, incluimos también al cuadrado- 2) las condicionantes familiares: la presencia en el hogar de hijos de hasta 6 años, y una variable dicotómica sobre el estado civil del trabajador que toma el valor de uno si el individuo declaró estar casado o vivir en unión libre y el valor cero en otro caso, y 3) las variables relativas al puesto de trabajo: variables dicotómicas sobre si tiene más de un empleo, si es un trabajador asalariado, además de siete variables dicotómicas sobre la ocupación principal, y por último cuatro variables dicotómicas sobre el tamaño del establecimiento en donde labora el individuo.

Cuadro 4.9
Definición de las variables utilizadas

Variable Dependiente: Ln. del ingreso por hora del trabajador (lninghrs)

Variabes explicativas	Abreviatura	Descripción
<i>De capital humano</i>		
Años de escolaridad	educ	Años totales de educación formal
Experiencia potencial	exp_pot	Años de experiencia, calculada como edad-educación-6.
Experiencia cuadrada	exp_pot2	Experiencia al cuadrado
<i>Condicionantes Familiares</i>		
Menores de 6 años	menores	Número de menores de 6 años residentes en el hogar
Estado civil	Casado	1 si el trabajador está casado o unido, 0 en otro caso.
<i>Del Puesto de trabajo</i>		
Pluriempleado	pluri	1 si tiene más de un empleo, 0 si no.
Trabajador Asalariado	Asalariado	1 si el trabajador es asalariado, 0 si no.
Ocupación principal		Serie de variables dummy que valen 1 en la ocupación del trabajador.
	Ocup1	Profesionales y técnicos
	Ocup2	Funcionarios superiores y personal directivo
	Ocup3	Personal administrativo

⁸⁹ Se usa el ingreso por hora debido a que algunos trabajadores reportan ingresos que aparentemente son bajos, pero que en algunos casos se debe a que la persona trabaja un menor número de horas que aquellos trabajadores que perciben mayores ingresos y este efecto no es captado si se toma el ingreso mensual o semanal. Particularmente, en el caso de las mujeres se sabe que trabajan un menor número de horas que los hombres, por ello, para evitar diferencias salariales en contra de las mujeres debidas a una menor duración de jornada laboral, se utiliza el salario por hora.

Por otro lado, cabe destacar que se usa el logaritmo del ingreso pues se ha encontrado que no existe una relación lineal entre las variables independientes y el ingreso.

⁹⁰ Como ya se mencionó, esta variable se calculó como la edad menos los años de educación menos seis, pero para evitar sobre estimaciones y posibles errores en la descomposición de la brecha, se decidió reducir esta medida a dos tercios en el caso de las mujeres debido a que frecuentemente sus trayectorias laborales no son continuas.

Cuadro 4.9 (Continuación)

VARIABLES explicativas	Abreviatura	Descripción	
Tamaño del establecimiento	Ocup4	Comerciantes, vendedores y similares	
	Ocup5	Trabajadores en servicios y conducción de vehículos	
	Ocup6	Trabajadores en labores agropecuarias	
	Ocup7	Trabajadores industriales	
			Número de trabajadores (as) en el lugar donde labora la persona
	Tam1	De 1 a 5 personas	
	Tam2	De 6 a 50 personas	
	Tam3	De 51 a 250 personas	
	Tam4	251 y más personas	

Fuente: Elaboración propia.

Antes de continuar con los resultados de las regresiones, se debe indicar que para las variables sobre las ocupaciones y sobre el tamaño de las empresas fue necesario seleccionar un grupo de referencia para cada uno de los grupos de variables, con el objetivo de poder hacer comparaciones entre el grupo base y las demás variables. Para las variables sobre las ocupaciones se tomó como grupo de referencia a los trabajadores en servicios, debido a que en términos generales es una de las ocupaciones en donde una gran proporción de los trabajadores se encuentran concentrados. En el caso del tamaño del establecimiento, se tomó como referencia a los trabajadores que laboran en empresas de 6 a 50 personas, dado que en la bibliografía se ha encontrado que generalmente los ingresos crecen con el tamaño de la empresa, en consecuencia se quiere observar que pasa con el tamaño inferior y el superior en las regresiones.

Ahora bien, las ecuaciones de ingresos para hombres y mujeres fueron estimadas tanto de forma conjunta para ambos ámbitos, como por separado para el ámbito urbano y el rural. Además, en el cuadro C.1 del Anexo C se presentan las ecuaciones de ingreso conjuntas para hombres y mujeres según el ámbito de residencia, en donde además de las variables del cuadro 4.9 se incluyó una variable ficticia sobre el sexo del trabajador, que toma el valor de uno si el trabajador es mujer y cero si es hombre. El objetivo de una única ecuación salarial es que si el coeficiente que acompaña a la variable relativa al sexo resulta ser significativo, indica que a pesar de tener en cuenta el resto de las variables explicativas, el hecho de ser hombre o mujer sigue pesando en las remuneraciones; en este caso, resultó que el coeficiente de la variable sexo fue negativo y estadísticamente significativo, lo que revela que controlando por el resto de las variables explicativas, las mujeres reciben un menor salario que los hombres.

En el cuadro 4.10 se presentan los resultados de las estimaciones de las ecuaciones de ingreso. Se puede apreciar que en términos generales, los

resultados econométricos de las diversas estimaciones fueron satisfactorios. Las pruebas individuales de los coeficientes y los estadísticos F fueron buenos. Las estimaciones presentan un importante número de variables significativas y los niveles de significancia son altos. También observamos que los coeficientes de determinación (R^2) de las regresiones resultaron semejantes a las de otras investigaciones similares.

En lo relativo a los estimadores de los parámetros, éstos fueron en su mayoría, estadísticamente significativos. Por otro lado, se podría pensar que existe alguna correlación entre los años de escolaridad y experiencia y entre la experiencia y la experiencia al cuadrado, sin embargo al analizar la matriz de correlación no se encontró de multicolinealidad. No obstante, conviene señalar que en las ecuaciones salariales se habían incluido como regresores una variable ficticia relativa a la posición del trabajador en el hogar, que tomaba el valor de uno si el individuo era jefe de hogar y cero en cualquier otro caso y ocho variables dicotómicas sobre la rama de actividad, pero al analizar la matriz de correlación se observó que existía una fuerte correlación entre la posición en el hogar y el estado civil por un lado, y por el otro entre las diversas ramas de actividad y las ocupaciones, por lo que tanto la variable sobre la jefatura del hogar y las ocho ramas de actividad fueron eliminadas de la regresión para evitar problemas de multicolinealidad (cuadro D.1 del Anexo D).

El análisis que se presenta a continuación, incluye los resultados más significativos. Estos resultados muestran que las variables relativas a las características de capital humano, familiares y del puesto de trabajo son relevantes para determinar los salarios tanto de los hombres como de las mujeres de ambos ámbitos.

La ecuación estimada para los hombres que residen en el ámbito urbano respalda la existencia de una estrecha relación entre los años de escolaridad y los ingresos de los trabajadores, pues cada año adicional de estudio representa una tasa de retorno de 5.53% al logaritmo del ingreso. Asimismo, observamos que el coeficiente de la experiencia es positivo y significativo, esto quiere decir que el logaritmo del ingreso incrementa con la experiencia en 2.58%, aunque se puede apreciar, a través de la variable al cuadrado, que el incremento es cada vez menor y se convierte en una pérdida de salario en niveles elevados de experiencia, en este caso, después de 32 años de experiencia laboral los trabajadores percibirán menores ingresos debido a un gran número de años de experiencia.⁹¹

⁹¹ Sería muy interesante conocer la edad promedio en la que los trabajadores inician en su primer empleo, para de esta forma saber cual es la edad promedio en la que un año más de

Siguiendo con la regresión para los hombres que residen en el ámbito urbano, las condicionantes familiares incluidas fueron significativas y de signo positivo, es decir, tanto la presencia en el hogar de hijos de hasta seis años como el estado civil representan incrementos en el logaritmo del salario de 1.14% y 7.63%, respectivamente. En cuanto a las variables del puesto de trabajo, se observa que tomando como referencia a los trabajadores en servicios, las demás ocupaciones, salvo las labores agropecuarias (que disminuyen el logaritmo del salario en 58.49%), incrementan el logaritmo del ingreso, encontrando como era de esperar, la mayor tasa de retorno para los funcionarios y personal directivo (80.72%), seguidos de los profesionales y técnicos (50.48%)⁹² y con menores incrementos tenemos a los trabajadores industriales (18.44%), al personal administrativo (18.27%), y por último a los comerciantes y vendedores (4.72%).⁹³ En lo relativo al tamaño de la empresa, se encontró que en relación con los establecimientos de 6 a 50 empleados el trabajar en empresas de 1 a 5 empleados reduce en 18.15% el logaritmo del ingreso, y respecto a las empresas de más de 250 empleados no tenemos evidencia para poder decir si aumentan o disminuyen los salarios

experiencia empieza a disminuir los salarios, pero con la información disponible en la ENE 2004 no es posible obtenerla. Sin embargo, utilizando otra fuente de información, a saber la EDER, se pudo calcular dicha edad.

La Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER) es un proyecto conjunto entre México, Francia y Estados Unidos que contó con la colaboración de instituciones como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el Centro Nacional Francés de la Investigación Científica (CNRS), el Colegio de la Frontera Norte (COLEF), la Universidad Autónoma de Baja California (UABJ), el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la Universidad de París X-Nanterre, el Centro de Investigación y Documentación para América Latina (Credal), el Centro Francés sobre Población y Desarrollo (Ceped) y el Centro de Estudios de Población de la Universidad de Pennsylvania. Esta encuesta fue levantada en 1998 y contiene las historias de vida de mujeres y hombres mexicanos pertenecientes a tres generaciones, nacidas en 1936-1938, 1951-1953 y 1966-1968.

Ahora bien, con la información de la EDER se encontró que la edad promedio en la que las personas comienzan a trabajar es de 16 años en el caso de los hombres y de 20 en el de las mujeres. De esta forma, suponiendo que un hombre que reside en el ámbito urbano comienza a trabajar a los 16 años de forma continua y sabiendo que después de 32 años de experiencia comienzan a disminuir sus ingresos, la experiencia comenzará a tener un impacto negativo sobre sus salarios a partir de los 48 años de edad.

⁹² Cabe destacar que la proporción de trabajadores que son funcionarios o personal directivo representa 2.8% de la población masculina ocupada en el ámbito urbano, mientras que la proporción de trabajadores que ejercen la ocupación de profesionales o técnicos es de 11.2% y que sumados representan sólo el 14% de los hombres ocupados en este ámbito.

⁹³ Los trabajadores industriales representan el 35.1% de los hombres ocupados en dicho ámbito, mientras que el personal administrativo representa el 7.7% y los comerciantes y vendedores el 15.9%.

de los trabajadores, puesto que el coeficiente de esta variable no fue significativo. Por otro lado, el hecho de tener más de un empleo reduce el logaritmo del salario en un 4.77%, esto es, puede ser que los trabajadores con más de un empleo obtengan un mayor ingreso total -resultado de la acumulación de los ingresos percibidos en cada uno de sus empleos-, pero en la ocupación principal, el ser un trabajador pluriempleado afecta en su ingreso. Por último, algo que llamó la atención es que ser un trabajador asalariado disminuye en 9.54% el logaritmo ingreso,⁹⁴ más adelante se hace un análisis al respecto.

En el caso de los hombres que residen en el ámbito rural se encontró que dentro de las variables de capital humano, la que más incrementa el logaritmo del ingreso es la variable sobre los años de escolaridad, pues representa una tasa de retorno de 4.96% por cada año adicional de estudio, en menor proporción (1.78%) la experiencia también incrementa el logaritmo de los salarios, aunque con la experiencia al cuadrado observamos que después de 45 años de experiencia un año adicional reduce el salario. Las dos variables familiares son significativas, la presencia de menores de 6 años en el hogar representa una disminución de 4.94% en el logaritmo del ingreso y la condición de casado significa un incremento en el logaritmo del salario de 5.63%. Frente a los trabajadores en servicios, las ocupaciones que incrementan el logaritmo del ingreso son los profesionales y técnicos (51.06%), los funcionarios y directivos (71.87%),⁹⁵ los comerciantes y vendedores (16.03%) y los trabajadores industriales (10.98%), mientras que ser un trabajador en labores agropecuarias representa una reducción en el logaritmo del salario de 75.94%.

En cuanto al tamaño de la empresa y tomando como referencia los establecimientos de 6 a 50 personas, los tres coeficientes fueron negativos y significativos, esto quiere decir que a este tipo de trabajadores les conviene laborar en empresas de 6 a 50 personas, puesto que los demás tamaños de establecimientos representan reducciones en su salario, encontrándose la menor reducción al logaritmo del ingreso en las empresas de 51 a 250 empleados (14.42%), seguidas de las empresas de 1 a 5 empleados (20.98%) y de los establecimientos de más de 250 personas (34.36%). Como se puede apreciar, el coeficiente de las empresas grandes difiere con el signo que se

⁹⁴ Este hecho es preocupante, puesto que 63.7% de los trabajadores que residen en el ámbito urbano son asalariados.

⁹⁵ En el caso de los trabajadores que residen en el ámbito rural y que ejercen las ocupaciones de profesionales y técnicos o de supervisores y personal directivo, es aún más pequeño que en el ámbito urbano, representando el 2.1% y 0.5%, respectivamente, de la población masculina ocupada en el ámbito rural.

esperaba, pues en la bibliografía consultada se encontró que el laborar en empresas grandes representa una ventaja en el ingreso respecto a las empresas de menor tamaño y en este caso no se encontró dicha relación, por lo que conviene preguntarse qué es lo que está pasando que hace que trabajar en empresa grandes no represente una ventaja para los trabajadores que residen en el ámbito rural, quizá están siendo explotados.

La condición de ser trabajador asalariado aumenta el logaritmo del ingreso en 77.72% y por último, el logaritmo del ingreso principal de los trabajadores que tienen más de un empleo disminuye en 9.32%, párrafos más adelante se da una posible explicación al respecto.

Por otro lado, la ecuación de ingreso para las mujeres que residen en el ámbito urbano mostró que todas las variables incluidas en la regresión fueron significativas al 1%. De estas variables, las de capital humano, es decir, los años de escolaridad y experiencia señalan que un año adicional en cada una de estas variables representa una tasa de retorno al logaritmo del ingreso de 6.05% y 3.02%, respectivamente, aunque como se ha visto, la experiencia tiene un efecto parabólico, en el cual al alcanzar el punto máximo que en este caso es de 30 años, un año adicional de la misma significa un decremento en el salario. La relación entre los condicionantes familiares incluidos y el nivel de ingresos presentan un signo positivo, de acuerdo con esto, las mujeres que trabajan y que declararon estar casadas, logran incrementos en el logaritmo de su ingreso de 9.47%, además la presencia en el hogar de hijos de hasta 6 años también aumenta el logaritmo del ingreso en 3.54%.

Las variables sobre el puesto de trabajo muestran que a diferencia de los hombres, las mujeres que residen en el ámbito urbano y que tienen más de un empleo logran incrementar el logaritmo de su salario principal en 10.26%, un resultado que llamó la atención es el hecho de que las trabajadoras que son asalariadas⁹⁶ tienen una reducción de 13.48% en el logaritmo de su ingreso, un poco más adelante se muestra una explicación posible a este hecho. Por otro lado, tomando como referencia a las trabajadoras en servicios, se encontró que las ocupaciones que aumentan el logaritmo de los salarios son las profesionales y técnicas (45.55%), las funcionarias y personal directivo (72.63%)⁹⁷ y el personal administrativo (15%), mientras que las que

⁹⁶ El porcentaje de trabajadoras que residen en el ámbito urbano es similar al de los trabajadores del mismo ámbito y equivale a 63.5%

⁹⁷ La proporción de trabajadoras que residen en el ámbito urbano que ejercen la ocupación de profesionales o técnicas es de 15.9% y la de supervisoras o personal directivo es de 1.6%.

disminuyen el logaritmo de los ingresos son las comerciantes y vendedoras (17.73%), las trabajadoras en labores agropecuarias (45.33%) y las trabajadoras industriales (12.82%). Por último, en lo relativo al tamaño de la empresa, a diferencia de lo que pasa con los hombres, en este caso se pudo constatar lo que se ha encontrado en diversos estudios, es decir, que los ingresos aumentan con el tamaño de la empresa en la que se labora, de esta forma el trabajar en un establecimiento de 1 a 5 empleados reduce el logaritmo del ingreso en 6.52%, mientras que trabajar en una empresa de 51 a 250 empleados o de más de 250 empleados representa incrementos en el logaritmo de los salarios de 7.36% y 15.96% respectivamente.

La regresión para las mujeres que residen en el ámbito rural muestra un menor número de variables significativas y un menor coeficiente de determinación. Dentro de las variables que determinan los ingresos, tanto los años de escolaridad como la experiencia tienen signos positivos, indicando tasas de retorno de 6.28% y 1.69% al logaritmo del ingreso, aunque la experiencia comienza a tener un impacto negativo sobre los salarios cuando las trabajadoras rebasan los 42 años de experiencia. En cuanto a los condicionantes familiares, la única variable que resultó significativa y de signo positivo fue la del estado civil, que representa un incremento en el logaritmo del ingreso de 11.46% cuando se es casada. Respecto a las variables del puesto de trabajo, el hecho de ser trabajadora asalariada representa un incremento en el logaritmo del salario equivalente a 26.80%, en cuanto a las trabajadoras pluriempleadas no se tiene la información estadística para hablar sobre la influencia de esta variable en la determinación del salario. Por otro lado, tomando como referencia a las trabajadoras en servicios, el logaritmo del ingreso incrementa cuando las mujeres se ocupan como profesionales o técnicas (17.4%) y como funcionarias o personal directivo (95.41%),⁹⁸ en tanto que el estar ocupadas en labores agropecuarias, en actividades industriales o en las relativas al comercio, representan decrementos en los logaritmos del ingreso de 59.38%, 36.85% y 9.12% respectivamente; por último, respecto a las empresas de 6 a 50 empleados, laborar en empresas de 1 a 5 empleados significa una reducción en el logaritmo del ingreso de 14.07%, mientras que trabajar en establecimientos de 51 a 250 empleados y de más de 250 empleados representan aumentos en el logaritmo de los ingresos de 30.25% y 25.95%,

⁹⁸ En el caso de las trabajadoras que residen en el ámbito rural, la proporción de mujeres ocupadas como profesionales o técnicas y como funcionarias o directivas es mucho menor que en el ámbito urbano, y representan respectivamente, 4.9% y 0.3% de la población ocupada femenina que reside en el ámbito rural.

es decir, para las mujeres que residen en el ámbito rural, trabajar en empresas de mayor tamaño representa una ventaja.

Una vez que se han descrito los resultados de las ecuaciones salariales, conviene mencionar que se encontró que algunas variables muestran distintos comportamientos en la determinación de los ingresos masculinos que en los femeninos, o bien, presentan diferencias según ámbito de residencia. Dentro de estas variables se encuentra la condicionante familiar sobre la presencia de hijos de hasta seis años en el hogar y las variables sobre el puesto de trabajo referentes a si el trabajador es pluriempleado o asalariado, además de las variables sobre el tamaño del establecimiento en donde se labora. En seguida se hace un análisis sobre la distinta influencia de las variables anteriores en los ingresos.

La primer variable en la regresión salarial que se encontró que muestra distinto comportamiento según se trate de ámbito de residencia, es la variable referente a la presencia en el hogar de hijos de hasta seis años. El coeficiente de esta variable es significativo y positivo en el caso de los hombres y de las mujeres que residen en el ámbito urbano. Mientras que fue significativo y negativo para los hombres que habitan en el ámbito rural, y para las mujeres que residen en el ámbito rural, el coeficiente no resultó significativo. Cabe destacar que diversos estudios que analizan los factores que inciden en la participación en el mercado de trabajo, han encontrado que esta variable presenta un signo positivo en el caso de los hombres, y signo negativo en el caso de las mujeres. Esto quiere decir que el hecho de que haya en el hogar hijos de hasta seis años incrementa la participación de los hombres en el mercado de trabajo, una posible explicación es que las necesidades económicas de ese tipo de familias es mayor a cuando no existen menores en el hogar. Mientras que en el caso de las mujeres, el hecho de que tengan hijos pequeños va a repercutir de forma negativa en su participación en actividades extradomésticas, pudiéndose explicar por que ellas generalmente son las encargadas del cuidado y de la crianza de los hijos, inhibiendo de esta forma su participación en el mercado de trabajo.

Sin embargo, los estudios que analizan los determinantes de los salarios, han mostrado que el que haya hijos de hasta seis años en el hogar incrementan los ingresos, probablemente esto se deba a que. El signo negativo para esta variable puede ser consecuencia de la influencia de otras variables, como lo podría ser que el hecho de tener hijos pequeños, en la mayoría de los casos se presenta en personas que se encuentran en un ciclo de vida relativamente joven, que a su vez repercute en que los individuos tienen menos años de experiencia, es decir, que quizá el signo negativo de la

variable sobre los menores en el hogar sea el reflejo de una menor experiencia laboral. Además se puede observar que este efecto tiene mayor impacto en el caso de los hombres.

Otra variable que tuvo diferente comportamiento en los salarios según el ámbito de residencia fue la variable sobre sí el trabajador es asalariado, pues se encontró que tanto los hombres como las mujeres que residen en ámbitos urbanos presentan signos negativos para la variable asalariados. Este hecho es por demás preocupante, ya que en el ámbito urbano la proporción de hombres asalariados es de 63.7% y de mujeres de 63.5%. Es decir, más de la mitad de la población ocupada en el ámbito urbano ve reducidos sus ingresos por el hecho de ser trabajadores asalariados. Un posible argumento para esto es que en el ámbito urbano los trabajadores están sufriendo la consecuencia del deterioro de las remuneraciones al trabajo asalariado.

Por otro lado, se encontró que el coeficiente de la variable de pluriempleo presenta distinto comportamiento según el sexo del trabajador, pues en el caso de los hombres ésta variable además de ser significativa tiene signo negativo, mientras en el caso de las mujeres sólo es significativa para aquellas que residen en el ámbito urbano y tiene signo positivo, esto es, las mujeres que residen en el ámbito urbano y que tienen más de un empleo logran incrementar su salario principal, probablemente esto se deba a que su ocupación principal refleja la mayor acumulación de las variables de capital humano y esto repercute en mayores tasas de retorno a los ingresos. Para los hombres, el signo negativo de esta variable indica que cuando ellos tienen más de un empleo ven reducido su ingreso principal, una posible explicación a este hecho es que los trabajadores con más de un empleo logran consolidar un ingreso total considerado como bueno para el trabajador, sin embargo, el que tenga más de un empleo no repercute de la misma manera en el ingreso percibido en la ocupación principal.

Por último, en cuanto al tamaño de la empresa en donde se labora, se encontró que para las mujeres el comportamiento de los diversos tamaños fue el esperado, es decir, que los ingresos aumentan con el tamaño de la empresa, siendo las mujeres que laboran en las grandes empresas las que reciben mayores premios en sus ingresos, aunque la proporción de mujeres que laboran en este tipo de empresas no es grande (30.9% en el ámbito urbano y 12.1% en el rural). En el caso de los hombres esta tendencia no es evidente, pues, por ejemplo, para aquellos que residen en el ámbito urbano el coeficiente para las empresas de mayor tamaño no es significativo, además de que en todos los casos el coeficiente resultó negativo.

Cuadro 4.10
Ecuaciones de Ingreso por sexo y ámbito de residencia

Variable Dependiente: Logaritmo del ingreso por hora del trabajador (Ininghrs)

Variable	HOMBRES			MUJERES		
	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural
Constante	2.0061 *	2.1657 *	1.7482 *	1.9124 *	2.0153 *	1.7147 *
De capital humano						
Años de estudio	0.0611 *	0.0553 *	0.0496 *	0.0670 *	0.0605 *	0.0628 *
Experiencia	0.0245 *	0.0258 *	0.0178 *	0.0293 *	0.0302 *	0.0169 *
Experiencia cuadrada	-0.0003 *	-0.0004 *	-0.0002 *	-0.0005 *	-0.0005 *	-0.0002 *
Condicionantes familiares						
Menores en el hogar	-0.0131 *	0.0114 *	-0.0494 *	0.0219 *	0.0354 *	-0.0126
Casados	0.0600 *	0.0763 *	0.0563 **	0.0892 *	0.0947 *	0.1146 *
Del Puesto de trabajo						
Pluriempleados	-0.0997 *	-0.0477 *	-0.0932 *	0.0367	0.1026 *	-0.0822
Asalariados	0.1853 *	-0.0954 *	0.7772 *	-0.0306 *	-0.1348 *	0.2680 *
Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)						
Profesionales y técnicos	0.4788 *	0.5048 *	0.5106 *	0.3714 *	0.4555 *	0.1740 **
Funcionarios superiores y personal directivo	0.7966 *	0.8072 *	0.7187 *	0.6928 *	0.7263 *	0.9541 *
Personal administrativo	0.1282 *	0.1827 *	-0.0303	0.0742 *	0.1500 *	-0.1003
Comerciantes, vendedores y similares	0.0733 *	0.0472 *	0.1603 *	-0.1772 *	-0.1773 *	-0.0912 **
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.8560 *	-0.5849 *	-0.7594 *	-0.6627 *	-0.4533 *	-0.5938 *
Trabajadores industriales	0.1514 *	0.1844 *	0.1098 *	-0.2149 *	-0.1282 *	-0.3685 *
Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)						
De 1 a 5 empleados	-0.1836 *	-0.1815 *	-0.2098 *	-0.0992 *	-0.0652 *	-0.1407 **
De 51 a 250 empleados	-0.1032 *	-0.0281 **	-0.1442 *	0.1031 *	0.0736 *	0.3025 *
251 y más empleados	-0.1317 *	-0.0063	-0.3436 *	0.1605 *	0.1596 *	0.2595 *
Datos de la regresión						
Numero de observaciones	56740	42134	14606	27705	22903	4802
R ²	0.425	0.328	0.416	0.350	0.344	0.274
Durbin-Watson	1.464	1.782	1.044	1.703	1.964	1.121
F	2624.420	1282.356	644.013	933.771	750.245	112.756

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: * significativas al 1%, ** significativas al 5%, las demás no son significativas.

Ahora que se conoce cómo influyen cada una de las características de las y los trabajadores en la determinación de los salarios, se puede contrastar en qué medida las diferencias salariales sólo reflejan diferencias en las características productivas o si, por el contrario, existe una diferencia que dichas variables no son capaces de explicar. Esta diferencia constituirá lo que habitualmente se conoce como discriminación salarial por razón de sexo. Para saber cuál es la magnitud de la diferencia salarial y cuantificar la proporción debida a la discriminación, en el siguiente apartado, utilizando las ecuaciones de ingreso separadas para hombres y mujeres y basados en la metodología de Oaxaca y Blinder se descompone la brecha salarial por sexo, para el ámbito urbano y para el ámbito rural.

4.3.3 Descomposición de la Brecha Salarial

La razón fundamental por la que se estiman ecuaciones de ingreso es para usarlas en la descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. A partir de la estimación de los parámetros en la ecuación de ingresos se puede construir una explicación estadística de las diferencias de ingresos por hora entre hombres y mujeres. Como ya se había señalado, la metodología más común para tal propósito es la llamada descomposición de Oaxaca-Blinder, que permite separar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en dos componentes, a saber: un primer sumando explicado por diferentes características personales y laborales, que se basa en las diferencias en los promedios de los regresores y que se interpreta como la diferencia debida a las características productivas de los trabajadores; y el residuo que se atribuye a la distinta retribución que una misma característica recibe en función del sexo del trabajador y que se interpreta como una medida de discriminación.

Debe considerarse que existen dos métodos que se pueden utilizar para realizar la descomposición de ingresos. El primero, usando la ecuación (1) que se basa en el uso de los coeficientes estimados para los hombres, mientras que el segundo método (con el uso de la ecuación 2) se basa en el uso de los coeficientes estimados femeninos. En este trabajo se incluyen los resultados de los dos métodos.

Así, la diferencia de los salarios se calcula de la siguiente manera:

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m] + [\beta_h(\bar{x}_h - \bar{x}_m)] \dots (1)$$

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_h] + [\beta_m(\bar{x}_h - \bar{x}_m)] \dots (2)$$

El primer término del lado derecho de las ecuaciones constituye la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres debida a la discriminación, mientras que el segundo componente representa la parte del diferencial que es explicado por las diferencias en las características de las y los trabajadores.

En el cuadro 4.11 se presenta un resumen de los resultados obtenidos al descomponer la brecha salarial en cada uno de sus componentes. En este cuadro se puede apreciar claramente los dos componentes de la brecha salarial entre mujeres y hombres, el primer componente es el efecto atribuido a los retornos monetarios o productividad y el segundo es el atribuido a la discriminación. Como se mencionó con anterioridad, los dos componentes se estiman con los valores de los coeficientes de las funciones de ingreso presentados en el cuadro 4.10, y el vector de valores medios de las variables explicativas.

Lo primero que se debe resaltar de este cuadro, es que al desagregar la diferencia salarial por sexo, el componente discriminatorio resultó positivo tanto para el ámbito urbano (0.08234) como para el rural (0.06372), lo que está indicando que en nuestro país, para ambos tipos de localidad siguen vigentes las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres. Estas cifras validan la primera hipótesis de este trabajo, que consiste en señalar que la discriminación salarial por sexo es un fenómeno que persiste en nuestro país en el año 2004, en cada uno de los ámbitos analizados. Por otro lado, se puede apreciar que el efecto discriminatorio es más importante en el ámbito urbano que en el rural, este resultado es el que da validez a la segunda hipótesis que afirma que la discriminación salarial por sexo es de mayor magnitud en el ámbito urbano que en el rural especialmente porque un mayor nivel de escolaridad en las mujeres acentúa las diferencias en los ingresos respecto a los hombres.

Acerca del otro componente de la brecha salarial, es decir, el que se puede explicar en términos de diferencias en las características educativas, de experiencia, del puesto de trabajo y las restricciones familiares de hombres y mujeres, se encontró que sólo en el ámbito urbano es positivo y representa 16.4% de la brecha total; mientras que en el ámbito rural este componente tuvo signo negativo, representando 128.9% del total de la diferencia salarial, cabe señalar que el signo negativo en este componente indica que en promedio, la mujer tiene una mayor productividad que el hombre.

Cuadro 4.11
Descomposición de la brecha de ingreso por sexo
según ámbito de residencia para México, 2004

	Ámbito Urbano	Ámbito Rural	Ambos Ámbitos
Diferencia Total	0.09846 (100%)	-0.22076 (100%)	-0.02418 (100%)
Diferencias en productividad	0.01612 (16.4%)	-0.28448 (128.9%)	-0.12592 (120.7%)
Discriminación	0.08234 (83.6%)	0.06372 (-28.9%)	0.10174 (-20.7%)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

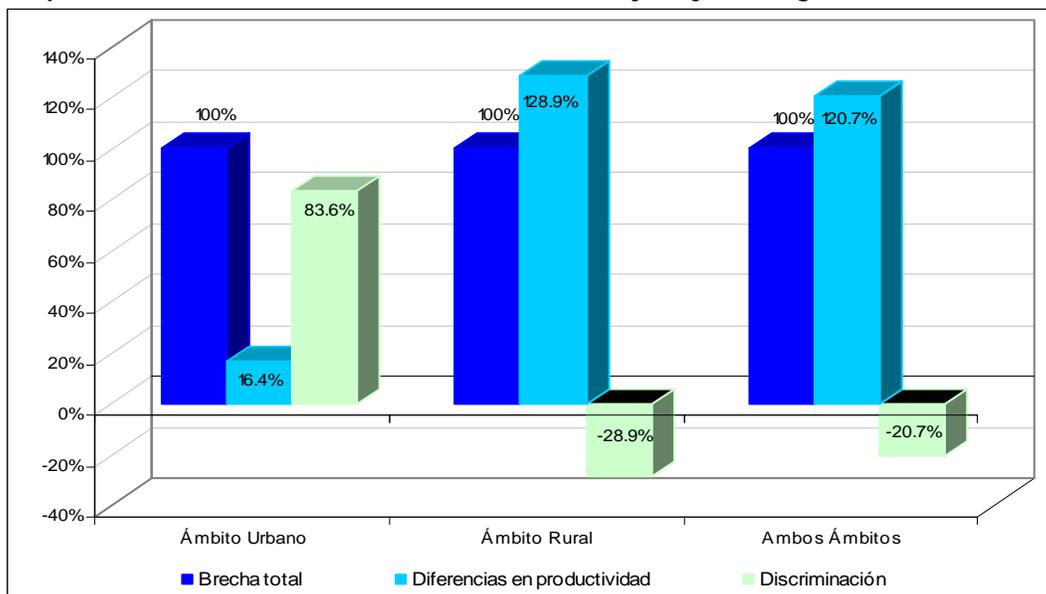
A partir del cuadro 4.11 se ha elaborado la gráfica 4.10, en la que se muestran los porcentajes que representan cada uno de los componentes de la diferencia salarial. Las cifras indican que en el mercado laboral rural se obtiene un signo negativo en el componente de la brecha salarial asociado al efecto de los retornos o productividad de los trabajadores de -0.28448, mientras el efecto en la brecha salarial atribuido a prácticas discriminatorias

se estimó en 0.06372, resultando una diferencia bruta de -0.22076, lo que está indicando que en este caso, la mujer tiene una ventaja salarial respecto a los hombres, pese a que siguen enfrentando un fenómeno discriminatorio.

Por otro lado, en el ámbito urbano el efecto sobre la brecha salarial de las variables individuales, de capital humano y de las diversas variables sobre el puesto de trabajo se estimó en 0.01612 y el efecto discriminatorio se calculó en 0.08234, obteniendo una diferencia total de 0.09846, lo que significa que además de existir discriminación salarial contra las mujeres, ellas perciben salarios inferiores a los de los hombres aún realizando las mismas actividades. Finalmente, analizando la brecha salarial en el caso conjunto de ambos ámbitos, se encontró que la parte explicada por diversas variables de dicha diferencia es de -0.12592 y el componente de discriminación se estimó en 0.10174, resultando una brecha de -0.02418, que al igual que en el ámbito rural, implica una ventaja femenina en los ingresos, recordando que las mujeres deben enfrentar un trato discriminatorio.

En otras palabras, en el ámbito urbano del total de la brecha salarial entre hombres y mujeres, 16.4% se explica por diferencias en los atributos de los hombres y las mujeres, en tanto que más de la tercera parte (83.6%) es consecuencia de discriminación salarial en contra de las mujeres. Para el ámbito rural, del total de la diferencia salarial por sexo que favorece a las mujeres, 128.9% se puede explicar por distinta productividad entre hombres y mujeres, mientras que el -28.9% restante es atribuible a prácticas discriminatorias.

Gráfica 4.10
Descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres según ámbito de residencia



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Ahora bien, para observar cuál es la contribución de las variables consideradas en cada uno de los componentes de la diferencia salarial, se construyó el cuadro 4.12, que muestra, de manera desagregada, los resultados de la descomposición de Oaxaca y Blinder, usando la ecuación (1) tanto para el ámbito urbano como para el rural y el cuadro 4.13, que presenta los resultados de dicha descomposición usando la ecuación (1) de forma conjunta para ambos ámbitos. También se realizó la descomposición con la ecuación (2), pero por razones de brevedad y simplificación, en este capítulo únicamente se presentan los resultados obtenidos con la ecuación (1), mientras que los resultados de la descomposición de la brecha salarial utilizando la ecuación (2) se presentan en el cuadro E.1 y E.2 del Anexo E, que no son analizados con detalle, pero que al final se llega al mismo resultado que con la ecuación (1).

En la brecha salarial se encontró que para el ámbito rural y en el caso conjunto de ambos ámbitos el componente que se puede explicar por diferencias en las características personales y en la productividad de los trabajadores presenta un signo negativo, de acuerdo con esto, la mujer tiene una mayor productividad que el hombre. Esto implica que dadas las dotaciones de capital humano promedio de hombres y mujeres, los condicionantes familiares promedio y las características del puesto de trabajo promedio, las mujeres deberían tener remuneraciones mayores que las de los hombres, aunque en la realidad esto no suceda.

Si se analiza la descomposición de la diferencia salarial por sexo existente en el ámbito urbano, se puede apreciar que las principales variables que contribuyen a que la discriminación salarial contra las mujeres persista, son las relacionadas con el puesto de trabajo, concretamente aquellas que se refieren a las diferentes ocupaciones de las y los trabajadores y la variable sobre sí el trabajador es asalariado o no. Hablando específicamente de las variables sobre las ocupaciones, se puede observar que salvo en las labores agropecuarias, en las demás ocupaciones las mujeres tienen una desventaja salarial. Es decir, si las mujeres trabajan como profesionistas o técnicos, como funcionarias o directivas, como personal administrativo, como comerciantes o vendedores o como empleadas industriales se enfrentan a prácticas discriminatorias, en las que sin importar cuál sea su nivel de escolaridad, sus años de experiencia, su estado civil, entre otras características, por el simple hecho de ser mujeres perciben un menor salario que el de sus contrapartes masculinas.

En esencia, estos resultados están validando la existencia de segregación ocupacional, entendida como el hecho de que hombres y mujeres se distribuyen de manera distinta entre las diferentes ocupaciones y ramas de

actividad. La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: la llamada segregación horizontal, que se presenta cuando las mujeres y los hombres se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel; o bien, la segregación vertical, que se define por una distribución desigual de hombres y mujeres en las jerarquías ocupacionales, es decir, aunque las mujeres realicen la misma ocupación que los hombres, probablemente ellas tengan las menores jerarquías ocupacionales y por ende un menor salario, en tanto que ellos ocupan las mayores jerarquías y en consecuencia obtienen mayores salarios. Sin embargo, no se puede descartar que exista discriminación en posiciones de alta jerarquía.

Cuadro 4.12
Contribución de cada variable en la descomposición de la brecha salarial
por sexo según ámbito de residencia para México, 2004
 Usando la ecuación (1)

Variable	Ámbito Rural			Ámbito Urbano		
	Efecto de diferente productividad $\beta_h (\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	Efecto de Discriminación $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m$	Total	Efecto de diferente productividad $\beta_h (\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	Efecto de Discriminación $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m$	Total
Constante		0.03356	0.03356		0.15035	0.15035
De capital humano						
Años de estudio	-0.01388	-0.07434	-0.08823	-0.01879	-0.04991	-0.06870
Experiencia	0.04010	-0.00617	0.03393	0.05040	-0.01966	0.03074
<i>Total Capital Humano</i>	0.02621	-0.08051	-0.05430	0.03161	-0.06957	-0.03796
Condicionantes familiares						
Menores en el hogar	-0.01230	-0.02020	-0.03250	0.00203	-0.01246	-0.01043
Casados	0.00828	-0.03004	-0.02176	0.01469	-0.00900	0.00569
<i>Total Familiares</i>	-0.00402	-0.05024	-0.05426	0.01672	-0.02146	-0.00474
Del Puesto de trabajo						
Pluriempleados	-0.00678	-0.00050	-0.00729	-0.00047	-0.00489	-0.00536
Asalariados	0.03030	0.19602	0.22632	-0.00022	0.02500	0.02478
<i>Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)</i>						
Profesionales y técnicos	-0.01418	0.01658	0.00241	-0.02342	0.00782	-0.01560
Funcionarios superiores y personal directivo	0.00127	-0.00074	0.00053	0.01012	0.00128	0.01140
Personal administrativo	0.00062	0.00229	0.00291	-0.01324	0.00488	-0.00836
Comerciantes, vendedores y similares	-0.03443	0.06690	0.03247	-0.00517	0.06025	0.05508
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.29751	-0.04154	-0.33905	-0.03497	-0.00232	-0.03729
Trabajadores industriales	0.00434	0.07193	0.07628	0.03338	0.05304	0.08641
<i>Total Ocupaciones</i>	-0.33989	0.11543	-0.22446	-0.03330	0.12493	0.09163
<i>Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)</i>						
De 1 a 5 empleados	-0.00328	-0.05313	-0.05641	0.00239	-0.05899	-0.05661
De 51 a 250 empleados	-0.00182	-0.02388	-0.02570	-0.00089	-0.01176	-0.01266
251 y más empleados	0.01480	-0.07302	-0.05823	0.00028	-0.05126	-0.05098
<i>Total Tamaño de empresa</i>	0.00970	-0.15003	-0.14034	0.00177	-0.12202	-0.12024
<i>Total Puesto de Trabajo</i>	-0.30668	0.16091	-0.14576	-0.03221	0.02303	-0.00918
TOTAL	-0.28448	0.06372	-0.22076	0.01612	0.08234	0.09846

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: El signo positivo en el componente discriminatorio implica desventaja femenina.

En cuanto al componente discriminatorio del ámbito rural, se encontró un resultado similar al obtenido en el ámbito urbano. Es decir, las principales variables que favorecen la existencia de discriminación son las variables sobre el puesto de trabajo, principalmente las diversas ocupaciones y la variable que hace referencia a si el trabajador es asalariado o no. En el caso específico de las ocupaciones, son tres en las que las mujeres enfrentan discriminación, a saber, las profesionales y técnicas, las funcionarias y directivas y las trabajadoras industriales; esto quiere decir que si las mujeres desempeñan cualquiera de estas tres ocupaciones, reciben un menor salario que los hombres por el simple hecho de ser mujeres.

Al igual que en el ámbito urbano, estos resultados sugieren la existencia de segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que valdría la pena analizar con mayor profundidad y que propongo como una línea futura de investigación.

Cuadro 4.13
Contribución de cada variable en la descomposición
de la brecha salarial por sexo para México, 2004
 Usando la ecuación (1)

Variable	Ambos Ámbitos		Total
	Efecto de diferente productividad $\beta_h (\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	Efecto de Discriminación $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m$	
Constante		0.09373	0.09373
De capital humano			
Años de estudio	-0.03724	-0.05309	-0.09034
Experiencia	0.05444	-0.02500	0.02945
<i>Total Capital Humano</i>	0.01720	-0.07809	-0.06089
Condicionantes familiares			
Menores en el hogar	-0.00260	-0.01831	-0.02091
Casados	0.01099	-0.01441	-0.00342
<i>Total Familiares</i>	0.00839	-0.03272	-0.02433
Del Puesto de trabajo			
Pluriempleados	-0.00262	-0.00476	-0.00738
Asalariados	-0.00116	0.12756	0.12640
<i>Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)</i>			
Profesionales y técnicos	-0.02371	0.01498	-0.00873
Funcionarios superiores y personal directivo	0.00716	0.00141	0.00857
Personal administrativo	-0.00870	0.00695	-0.00176
Comerciantes, vendedores y similares	-0.00995	0.06714	0.05718
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.13531	-0.01135	-0.14666
Trabajadores industriales	0.01990	0.06580	0.08570
<i>Total Ocupaciones</i>	-0.15061	0.14492	-0.00569
<i>Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)</i>			
De 1 a 5 empleados	-0.00227	-0.04668	-0.04895
De 51 a 250 empleados	-0.00234	-0.02161	-0.02395
251 y más empleados	0.00749	-0.08061	-0.07312
<i>Total Tamaño de empresa</i>	0.00288	-0.14890	-0.14602
<i>Total Puesto de Trabajo</i>	-0.15151	0.11882	-0.03269
TOTAL	-0.12592	0.10174	-0.02418

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: El signo positivo en el componente discriminatorio implica desventaja femenina.

Respecto al componente discriminatorio existente a nivel nacional, se encontró, como era de esperar después de analizar cada uno de los ámbitos por separado, que su comportamiento es similar al de ambos ámbitos. Esto quiere decir que, por un lado, la mujer posee una mayor productividad que los hombres, y por el otro, que el coeficiente discriminatorio resultó positivo, lo que indica que la discriminación contra la mujer en nuestro país en el año 2004 existe, aunque es relativamente pequeña.

Acerca de a las variables que tienen mayor contribución en el componente discriminatorio se encuentran las del puesto de trabajo, específicamente la relacionada con la condición de asalariado de los trabajadores y las diferentes ocupaciones de los individuos. En estas últimas, las mujeres tienen desventaja salarial en todas, salvo en las labores agropecuarias. Al igual que en el ámbito urbano y el rural, esto refleja la existencia de segregación ocupacional, que trae como consecuencia que las mujeres perciban menores ingresos que los hombres.

Por otra parte, las estimaciones del modelo apoyan el hecho de que el mercado de trabajo debería pagar mayores salarios a las mujeres, tanto en el ámbito urbano como en el rural, ya que ellas poseen ventajas productivas respecto a los hombres. Un claro ejemplo de esto es que las mujeres que trabajan tienen, en promedio, un mayor número de años de escolaridad que sus contrapartes masculinas. Esta situación indica que la diferente productividad que favorece a las mujeres no es recompensada como debería en el mercado de trabajo.

La evidencia también demostró que la estructura salarial vigente en el mercado de trabajo en el año 2004 mantenía un salario base mayor para los hombres que para las mujeres, sin importar el ámbito en el que residieran. Este hecho se refleja en que cuando las mujeres deciden incorporarse al mercado laboral, deben aceptar, desde el inicio de su contratación, un menor ingreso que el ofrecido a los hombres, hecho que marca de forma importante su desventaja en términos salariales. Lo anterior se concluye con base en la magnitud y significación estadística del coeficiente de la constante en las ecuaciones de ingreso presentadas en el cuadro 4.10.

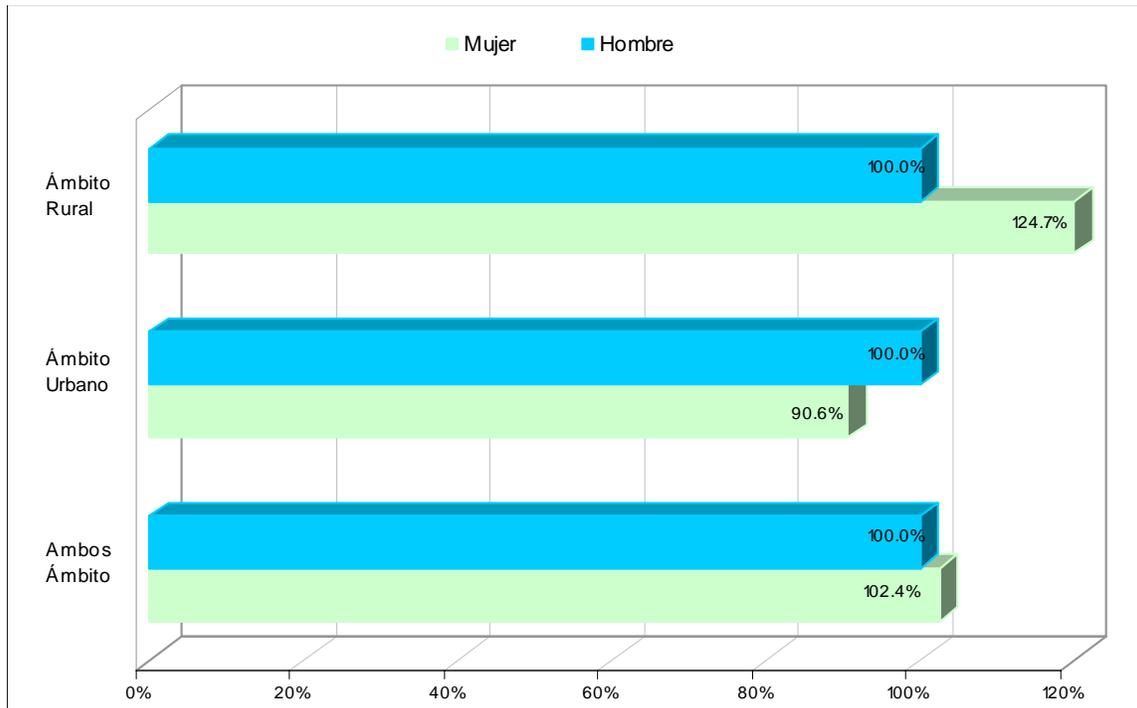
Con base en el párrafo anterior, es posible afirmar que en el ámbito urbano, la estructura salarial designa un ingreso inicial (representado por la constante y que no considera otras características individuales de los trabajadores más que el sexo) de 7.5 pesos por hora a las mujeres y de 8.72 pesos a los hombres, en este caso la brecha salarial sería aproximadamente de 16.3%. Bajo las mismas premisas, el salario inicial en el ámbito rural es de 5.56 pesos por hora para las mujeres y de 5.76 pesos para los hombres,

en este caso la diferencia salarial desfavorable para las mujeres es de menor magnitud que en el ámbito urbano y se estimó en 3.6%.

Bajo estas condiciones, una parte importante de la discriminación salarial se debe a que se ofrecen distintos ingresos a trabajadores que sólo se diferencian en su sexo, sin tener en cuenta otras características que pueden indicar una mayor productividad. En este caso se valida la hipótesis de Becker, sobre el prejuicio de los empleadores en contra de las mujeres, o bien, su «gusto» por discriminarla.

Por último, la gráfica 4.11 muestra, de acuerdo a las estimaciones realizadas para las funciones de ingreso, la brecha salarial existente en el país en el año 2004, según ámbito de residencia. En la gráfica se puede constatar que en el ámbito urbano las mujeres ganan en promedio 9.4% menos que los hombres después de controlar por diversas características individuales y del puesto de trabajo, esta diferencia es considerablemente pequeña. Sin embargo, al observar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el ámbito rural se encontró que la ventaja salarial es para las mujeres, pues su salario representa el 124.7% del percibido por los hombres. Finalmente, en el caso conjunto de ambos ámbitos, los ingresos masculinos y femeninos prácticamente se equiparan.

Gráfica 4.11
Diferencial de ingresos de la mujer respecto al hombre (en %)
según ámbito de residencia, México, 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Ahora bien, resumiendo los principales resultados obtenidos en la descomposición de la brecha salarial por sexo, se tiene que en el ámbito urbano del 9.4% de diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, 16.4% se explica por diferencias en los atributos de los hombres y mujeres, en tanto que más de la tercera parte (83.6%) se explica por diferencias en los retornos, es decir, como consecuencia de discriminación en el mercado laboral. Para el ámbito rural, del 24.7% de diferencia de ingresos por sexo que favorece a las mujeres, 128.9% se puede explicar por distinta productividad entre hombres y mujeres, mientras que el resto es atribuible a prácticas discriminatorias.

Estas cifras concuerdan con las cifras obtenidas en algunas de las investigaciones realizadas para el país, que se mencionaron en la parte correspondiente del capítulo 3 y que ahora se relacionan con los resultados obtenidos en este trabajo.

Una de las investigaciones con las que se puede comparar nuestros resultados, es la de Susan Parker (1995), quién analizó las diferencias salariales por sexo en 16 áreas urbanas del país en 1986 y 1992, encontrando que en 1986 las mujeres ganaban 93.2% del ingreso de los hombres y un poco menos (91.5%) en 1992. Los resultados de esta investigación indican que en el ámbito urbano, en poco más de 12 años, la brecha salarial ha tenido un cambio muy ligero, equivalente al 1%, al pasar de 91.5% en 1992 a 90.5% en el 2004. En cuanto al efecto discriminatorio, la autora señala que en 1986 representaba entre 73.9% y 81.9% de la brecha total en el caso de los asalariados y entre 68.5% y 69.5% para los cuenta propia; mientras que en 1992 este componente representó entre 62.2% y 69.1% en el caso de los cuenta propia y entre 127% y 156% para los trabajadores asalariados. Por lo que estos resultados se asemejan sólo a los correspondientes a 1986 para los asalariados.

Con estos resultados quedan validadas las dos hipótesis que se plantearon en la introducción de esta tesis. La primera de ellas era demostrar la existencia de discriminación salarial por sexo, en el año 2004, que como ya se mencionó, quedó verificada al observar el signo positivo del componente discriminatorio de la brecha salarial, tanto en el ámbito urbano, como en el rural y de forma conjunta en ambos ámbitos. La segunda hipótesis señalaba que la discriminación era más importante en el ámbito urbano que en el rural, entre otras cosas, por que se sabe que las diferencias salariales se acentúan a medida que la escolaridad de las mujeres aumenta y se sabe que en el ámbito urbano, las mujeres cuentan con un mejor nivel de escolaridad que en el ámbito rural, aunque en ambos

casos su escolaridad promedio supera a la de los varones; además, también se sabe que las mujeres se enfrentan a una mayor discriminación en los niveles altos de ingreso y como ya se corroboró, en el mercado de trabajo urbano, los ingresos promedio de las mujeres tienden a aumentar con los niveles de escolaridad, además de que los ingresos son mayores que los obtenidos en el ámbito rural. Así, la segunda hipótesis se verificó en el cuadro 4.12, específicamente al comparar los componentes discriminatorios del ámbito urbano y del ámbito rural, y apreciar que, en efecto, en el ámbito urbano la discriminación salarial es mayor que en el rural.

Una vez que se ha llegado hasta la comprobación de la validez de las hipótesis lo único que resta por hacer es presentar algunas consideraciones finales derivadas de este trabajo y esto se hace en la siguiente y última sección de esta tesis. Pero antes de dichas consideraciones, se presentan los principales resultados de este capítulo.

SÍNTESIS

De acuerdo a la investigación realizada, los principales resultados obtenidos fueron los siguientes:

- A pesar de los avances que ha tenido la mujer dentro del mercado de trabajo, donde resalta su creciente participación en las actividades extradomésticas, es evidente que aún persisten grandes desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para ejemplificar esto, basta observar las disimilitudes en las tasas de participación económica femeninas y masculinas, pues hoy en día la mayor parte de las mujeres sigue sin realizar actividades económicas, y su tasa de participación apenas alcanza 37.5%, poco menos de la mitad de la correspondiente a los varones (75.5%), esta diferencia se acentúa en el ámbito rural, pues la participación de dichas mujeres es de apenas 28.6% y la de los hombres del mismo ámbito es de 79.9%; por otro lado, en el ámbito urbano la tasa de participación económica correspondiente a las mujeres fue de 40.1% y la de los hombres fue de 74.2%.
- A nivel nacional, las mayores tasas de participación de las mujeres se encuentra entre los 40 y 44 años de edad (53.4%), en el caso del ámbito urbano la mayor tasa corresponde al mismo grupo de edad (56.4%) y por último, en el ámbito rural, la mayor tasa económica femenina corresponde a las mujeres de entre 50 y 54 años de edad (38%). En el

- caso de los hombres, su participación económica supera la de las mujeres en todos los grupos de edad, tanto en el ámbito urbano como en el rural. Por otro lado, la máxima participación económica masculina a nivel nacional se da entre los 35 y 39 años (98.2%), al igual que en el ámbito urbano (96.4%) y entre los 40 y 49 en el ámbito rural (95.1%).
- En general, las tasas de desempleo en el país son bajas, debido, entre otras cosas, a que no existe un seguro contra el desempleo, por lo que las personas se ven forzadas a aceptar cualquier empleo. Las mayores tasas de desempleo corresponden a las personas jóvenes, de entre 15 y 39 años, además, las tasas de desempleo femeninas superan a las masculinas en este intervalo de edad.
 - En cuanto a la participación económica por estado civil, para los hombres se encontró que las mayores tasas de participación corresponden a los casados o unidos, tanto en el ámbito urbano como en el rural. En el caso de las mujeres, fueron las divorciadas y separadas quienes más participaron en el mercado de trabajo, tanto en ámbitos urbanos como en rurales.
 - Además, a medida que las mujeres tienen un menor número de hijos, aumentan sus tasas de participación económica, tanto en lo urbano como en lo rural.
 - También se evidenció el hecho de que las mujeres que cuentan con un mayor nivel de escolaridad son las que participan con más frecuencia en las actividades extradomésticas. Por su parte, los hombres tienen una fuerte presencia en el mercado de trabajo, sin importar cual sea su nivel de instrucción.
 - Ahora bien, uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres una vez que están insertas en el mercado laboral es recibir un menor ingreso que los hombres aún cuando ambos posean el mismo nivel de productividad (e incluso cuando ellas tengan una mayor productividad) y realizando las mismas actividades, esto es lo que se conoce como discriminación salarial.
 - Se pudo constatar el hecho de que las mujeres ocupan los menores intervalos de ingreso, sobre todo en el ámbito rural. Mientras que los hombres se colocan en mejores niveles salariales. Por otro lado, se comprobó que en el ámbito rural la mayoría de los trabajadores (hombres y mujeres) se encuentran en niveles salariales bajos, que no rebasan los 2 salarios mínimos, e incluso un porcentaje importante de ellos no reciben ningún ingreso por su trabajo, particularmente en el

caso de las mujeres, pues 25.9% de las mujeres y 15.3% de los hombres no perciben salarios.

- Además, se encontró que en el ámbito urbano el ingreso promedio de la mujer es inferior al de los hombres en prácticamente todos los niveles de escolaridad, a pesar de que ellas cuentan con un mejor nivel educativo que ellos.
- En cuanto al ingreso promedio según ocupación, se encontró que en el ámbito urbano las mujeres obtienen menores salarios que los hombres en todas las ocupaciones, salvo en las labores agropecuarias. En el caso del ámbito rural, las mujeres tienen cierta ventaja salarial en ocupaciones como las actividades directivas, administrativas o agropecuarias.
- Se comprobó que las diferencias salariales por sexo no se pueden justificar por diferencias en factores como la escolaridad, la ocupación, rama de actividad o el tamaño de la empresa en donde se labora; ya que al analizar los ingresos promedio en cada una de estas variables se encontraron diferencias no explicables.
- Por otro lado, dentro de los factores que determinan los ingresos, se encuentran, por un lado, las variables de oferta, como los años de educación formal, los años de experiencia laboral, el sexo, si se está casado o unido, si su posición en el hogar es la de jefe, si existen en el hogar hijos menores dependientes económicamente. Y por el otro, las características del puesto de trabajo, entre las que se encuentran, la ocupación principal, la rama de actividad y el tamaño de la empresa.
- Al igual que en otros estudios, se pudo corroborar la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones, por ejemplo, en el ámbito urbano, 27% de ellas son comerciantes y vendedoras, 22% son trabajadoras en servicios y 17% son trabajadoras industriales, es decir, la mayoría de ellas se encuentran en el sector terciario. En el caso del ámbito rural, las mujeres se concentran en el comercio (26.6%), las labores agropecuarias (25.1%) y en los servicios (17.2%). Por su parte, los hombres que residen en el ámbito urbano realizan principalmente actividades industriales (35.1%), de servicio (19.6%) y comerciales (15.9%), en tanto que en el ámbito rural prácticamente se concentran en las actividades agropecuarias (64.3%) y un pequeño porcentaje en las actividades industriales (19%).
- El principal objetivo de este capítulo fue estimar las diferencias salariales, con la finalidad de descomponerla en sus dos componentes,

la parte explicada y la parte debida a prácticas discriminatorias. Para ello se utilizó la metodología de Oaxaca-Blinder, que es la habitualmente usada en este tipo de análisis.

- o Ahora bien, en cuanto al tamaño y la composición de la brecha salarial, se encontró que ésta es relativamente pequeña. En el ámbito urbano las mujeres perciben un salario equivalente a 90.6% del masculino, y al desagregar la diferencia, 16.4% es explicada en términos de distinta productividad, mientras que el 83.6% restante es atribuido a discriminación. En el ámbito rural se pudo apreciar que existe una diferencia salarial que favorece a las mujeres en 24.7%, sin embargo, al igual que en el ámbito urbano se encontró la existencia de discriminación, que representa -28.9% de la brecha total. A nivel nacional, también se encontró una ligera ventaja de las mujeres en materia salarial, pues su salario supera en 2.4% el de los hombres, pero al igual que en el ámbito rural, la existencia de discriminación contra las mujeres es un hecho innegable.
- o Finalmente, se demostró la existencia de discriminación salarial por sexo, tanto en el ámbito urbano como en el rural, que obedece primordialmente a la existencia de segregación ocupacional, a causa de la cual las mujeres y los hombres trabajan generalmente en diferentes sectores de la economía y en diferentes ocupaciones dentro del mismo sector (segregación horizontal), y cuando coinciden en una misma ocupación, tienen diferentes jerarquías ocupacionales, generalmente, las mujeres las más bajas y los hombres las más altas, y por ende ellas reciben un menor salario dentro de una misma ocupación (segregación vertical).

CONSIDERACIONES FINALES

En este trabajo se ha realizado un análisis sobre los ingresos por hora de los y las trabajadoras del país en el año 2004 en los ámbitos rurales y urbanos, con la finalidad de detectar las diferencias salariales por sexo y de esta forma cuantificar el componente discriminatorio, a través del uso de ciertas herramientas econométricas y el software estadístico SPSS. Con base en los resultados del análisis, se pueden presentar las siguientes reflexiones.

A lo largo del presente trabajo se ha podido corroborar la situación de desventaja de las mujeres, particularmente en lo relativo al mercado de trabajo y no sólo en este país, sino en diversas partes del mundo, incluso en países desarrollados como los europeos. Esta desventaja se manifiesta no sólo en la dificultad para tener acceso a un empleo por el cual reciban una retribución monetaria, sino que una vez que las mujeres han entrado al mercado laboral no lo hacen en igualdad de condiciones que los hombres y tienen que enfrentar una serie de barreras que obstaculizan su desarrollo laboral, ya que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes ramas y ocupaciones, además, las mujeres no ocupan puestos directivos de forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado aún cuando ambos tengan un mismo nivel de productividad e incluso realizando las mismas actividades, que es lo que comúnmente se conoce como discriminación salarial. De este modo, las mujeres quedan en una clara situación de desventaja que deriva en graves desigualdades e injusticias sociales y económicas.

De acuerdo a la bibliografía revisada, se puede afirmar que desde hace mucho tiempo, las mujeres y los hombres han desempeñado distintos roles en la sociedad, a los hombres se les asigna el papel de proveedores, mientras que a las mujeres el de amas de casa, situación que ha cambiado poco con el transcurso de los años. Es decir, el papel tradicional de las mujeres ha sido desempeñar las tareas domésticas, que comprenden una serie de actividades tales como el mantenimiento y la limpieza de los hogares, la elaboración de los alimentos, el lavado y planchado de la ropa, la crianza y educación de los hijos, entre otras tantas. Mientras que los hombres son los encargados de realizar las actividades económicas que les den como resultado un ingreso con el que puedan satisfacer sus

necesidades y en teoría, las de sus familias. Esta circunstancia ocasiona que las mujeres y los hombres no ocupen su tiempo en realizar las mismas actividades. Para las mujeres que trabajan, además de la grave situación de desventajas laborales, muchas de ellas se ven forzadas a asumir, adicionalmente a su jornada de trabajo, una serie de tareas domésticas, que representa lo que se denomina trabajo «invisible» o no remunerado. Así, una de las dificultades que encuentran las mujeres en el mercado de trabajo es un menor número de horas disponibles para trabajar, por lo que en algunas ocasiones tienen que buscar empleos de tiempo parcial, de tal forma que realizan una doble jornada laboral, que a su vez repercute en menores niveles salariales.

Por este motivo, muchos investigadores han insistido en abordar el análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, con la finalidad de dar el adecuado valor al trabajo doméstico, que es igual de importante que el trabajo extradoméstico, y de esta forma hacer visible lo invisible.

Por otro lado, el aumento que han tenido las tasas de participación de las mujeres desde la década de los setenta es un hecho incuestionable, que ha tenido lugar gracias a la combinación de un conjunto de factores, de tipo social, demográfico y económico. Dentro de los factores sociodemográficos destacan la disminución en las tasas de fecundidad, el aumento en los niveles de escolaridad, la disminución en el crecimiento poblacional, la transición de las familias extensas a familias nucleares, entre otros aspectos. En el contexto económico, se encontró un gran crecimiento en el sector terciario (que es precisamente en donde se concentran la mayor parte de las mujeres trabajadoras, tanto en el ámbito urbano como en el rural) lo que le ha dado a las mujeres mayores oportunidades de empleo. Por otro lado, se encontró que la segregación ocupacional es otro de los factores que ha ejercido gran influencia en el incremento de las mujeres en las actividades económicas. Y por último, destaca el hecho de que un sólo salario ya no es suficiente para mantener las necesidades de una familia haciendo necesario que las mujeres trabajen, sobre todo en tiempos de crisis con el objetivo de satisfacer las necesidades económicas.

Sin embargo, en el mercado de trabajo, pese a los grandes avances logrados en las últimas décadas, persisten los estereotipos masculinos y femeninos, así como una marcada segregación por sexo. Además, los

hechos demuestran que la mayor incorporación de las mujeres en las actividades económicas no ha sido suficiente para mejorar su situación social, asimismo, no ha contribuido a cerrar la brecha entre sus remuneraciones y las de los hombres, no ha garantizado la igualdad de condiciones en el trato y no ha eliminado la discriminación de la que suelen ser objeto.

En este contexto, esta investigación confirmó el hecho de que las mujeres perciben un menor salario al de los hombres, aún cuando ambos tienen características iguales y sólo se diferencian por su sexo. Como se mencionó, esto es lo que se denomina discriminación salarial, entendida como un fenómeno universal, con un gran alcance y que en la actualidad sigue representando una parte importante de la brecha salarial por sexo.

Ahora bien, el hecho de que las mujeres reciban un menor ingreso que sus contrapartes masculinas no quiere decir que éstas tengan un menor nivel de capital humano, pues tanto en el caso del ámbito urbano como en el rural, se pudo constatar que en promedio las trabajadoras tienen un mayor nivel de capital humano que los hombres, sin embargo dicha ventaja no se ve reflejada en los ingresos, particularmente en el ámbito urbano, pues aquí, a pesar de que las mujeres tienen una mayor productividad sus ingresos son inferiores a los de los hombres, sin olvidar que buena parte de estas diferencias son debidas a discriminación.

La discriminación por sexo es uno de los factores determinantes de las diferencias de ingresos de los trabajadores. Esta situación se reflejó en las estimaciones econométricas realizadas y en la información disponible. De acuerdo con esto, se puede afirmar que en igualdad de circunstancias, las mujeres perciben ingresos menores que los hombres, tanto en el ámbito urbano como en el rural. Este comportamiento, como ya se ha expresado puede obedecer a varias razones, entre las que destacan por un lado, la costumbre o la valorización social que se ha hecho sobre el trabajo femenino, por otro lado, se encuentra la tendencia a demandar mujeres en ramas de actividad y ocupaciones asociadas con bajos ingresos, además de la exigencia de mayores requisitos para ocupar puestos de alta jerarquía y la consideración del salario femenino como un ingreso complementario en el ingreso familiar, etc.

Los resultados del análisis de la discriminación salarial indicaron que ésta existe en cada uno de los ámbitos analizados por separado, y a nivel nacional. Aunque la discriminación es relativamente baja, sobre todo en el

ámbito rural, no se puede negar su existencia, además de las consecuencias que trae consigo. La importancia de este análisis radica en mostrar lo importante que resulta establecer una serie de políticas públicas orientadas, en un primer momento a la disminución paulatina de las prácticas discriminatorias, y en un segundo momento a la completa eliminación de la discriminación, no sólo en contra de las mujeres, sino que enfocada en apoyar a todos y cada uno de los grupos vulnerables (como los jóvenes, los negros, las personas con alguna incapacidad laboral, entre otros), que bajo cierta condición en particular ven afectados sus ingresos por el simple hecho de poseer tal característica, y que además, en muchos de los casos ni siquiera es decisión propia tener tal característica sino que son construcciones sociales muy arraigadas y que llevan a perjudicar a las personas.

Ahora bien, el hecho de que se haya encontrado un componente discriminatorio relativamente bajo puede ser el resultado, entre otras cosas, de la creciente participación de una mujer más preparada académicamente en las actividades remuneradas, pues se pudo constatar que los niveles de escolaridad de los trabajadores han ido en aumento, particularmente en el caso de las mujeres.

Por otro lado, también se pudieron analizar los diferentes factores que determinan los ingresos de hombres y mujeres en cada uno de los ámbitos estudiados. Dentro de estos factores destacan, por un lado los relativos al capital humano de los trabajadores, como los años de escolaridad, y una aproximación de los años de experiencia. Por otro lado se tienen las características personales de los trabajadores, como el sexo y el tipo de localidad de residencia. Dentro de las restricciones familiares se encuentran el estado civil y la presencia en el hogar de hijos pequeños. Y por último, se tienen las variables sobre el puesto de trabajo, como la rama de actividad, la ocupación desempeñada y el tamaño de la empresa en la que se trabaja. De esta forma se pudieron comparar los resultados de trabajos anteriores con respecto a los efectos de estas variables en la determinación de los ingresos. Por ejemplo, se sabe que a mayor escolaridad y experiencia, los ingresos de los trabajadores aumentan, además es conocido que existen ciertas ocupaciones en las cuales los ingresos son menores.

En cuanto al componente discriminatorio, se apreció que los efectos discriminatorios más importantes, tanto en lo urbano como en lo rural, se

sitúan en las variables sobre el puesto de trabajo, principalmente en la condición de trabajadores asalariados, que indica una desventaja femenina y en las diferentes ocupaciones realizadas, lo que refleja la presencia de una importante segregación ocupacional por sexo.

Para finalizar este trabajo es importante señalar que aún existen una serie de aspectos que quedan pendientes para analizar y que en esta ocasión no se han podido explorar a detalle. Tal es el caso de la segregación ocupacional, que como se pudo observar, es uno de factores que más contribuyen en la existencia de discriminación. En otras palabras, los estudios sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en particular de aquellos que busquen cuantificar la segregación ocupacional por sexo, deben abarcar las dos modalidades en las que ésta se manifiesta: la segregación horizontal, que corresponde a la concentración de la fuerza de trabajo femenina en unas cuantas ocupaciones y ramas de actividad, y la segregación vertical, que corresponde al lugar o la ubicación de las mujeres en las jerarquías ocupacionales establecidas en los distintos centros de trabajo, donde generalmente ellas se sitúan en los escalones más bajos.

La segregación ocupacional, junto con la sobre representación de las mujeres en las modalidades de contratación a tiempo parcial y temporal, se consideran claves para explicar la persistencia generalizada de diferencias salariales importantes entre mujeres y hombres, ya que como se mostró en este trabajo, el componente discriminatorio resultó sustantivo.

ANEXOS

Anexo A

ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO

En nuestro país existe un gran número de encuestas en hogares, cada una de las cuales tiene distintos objetivos, periodicidad y cobertura. Generalmente estas herramientas no están diseñadas para recopilar información sobre las desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres debido a que dichas fuentes de información carecen de una perspectiva que incluya los dos ámbitos en los que las mujeres se desarrollan: el trabajo doméstico y el extradoméstico. Pese a este inconveniente, estos instrumentos permiten, directa o indirectamente, una aproximación a las desigualdades en el mercado de trabajo.

De entre las diversas fuentes de información disponibles, podemos diferenciar dos tipos: los censos y las encuestas. Por su diseño, cobertura, menor costo y grado de especialización, las encuestas son consideradas como las herramientas más adecuadas para captar la situación de la mujer en las actividades económicas, particularmente en el trabajo a tiempo parcial, el no remunerado o el de cuenta propia (García, 1993).

Algunas de las principales fuentes de información sobre trabajo con las que cuenta México son:

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la Encuesta Nacional de Empleo en Zonas Indígenas (ENEZI), la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), la Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo (ENECE), la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), la Encuesta Nacional de Economía Informal, la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios y Tecnología en el Sector Manufacturero, el Censo Nacional de Población y Vivienda, el Conteo Nacional de Población y Vivienda, los Censos Económicos y el Censo Agropecuario, entre otros.

Actualmente, del conjunto de fuentes de datos disponibles, cuatro de ellas ofrecen un gran potencial para el estudio del mercado de trabajo desde la perspectiva de género. Éstas son: la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la Encuesta Nacional de Empleo en Zonas Indígenas (ENEZI), y la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH).

ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) tiene su origen en 1988 como un proyecto conjunto del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con el propósito de elaborar indicadores de empleo anuales. Esto se logró ampliando la muestra de la ENEU en el segundo trimestre de cada año, dando lugar a la ENE, la cual tuvo representatividad estatal en los años pares, a partir de 1996. Desde 1999, la Encuesta Nacional de Empleo se puede construir para cuatro tamaños de localidad: *rural* (menos de 2,500 habitantes); *urbano bajo* (de 2,500 a 14,999 habitantes); *urbano medio* (de 15,000 a 99,999 habitantes) y *urbana* (100,000 y más habitantes).

La ENE es un instrumento diseñado para obtener información estadística sobre ocupación y empleo a nivel nacional para las áreas más y menos urbanizadas del país.¹ El principal objetivo de la ENE es contar con una base de datos acerca de las características sociodemográficas y ocupacionales de la población a nivel nacional, así como analizar su vinculación con las condiciones de actividad, ocupación y desempleo.

El primer levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo se hizo en 1988, entre 1991 y 1994 se realizó cada dos años y a partir de 1995 se lleva a cabo todos los años.

A partir del periodo abril-junio de 2000, ante la necesidad de dar mayor peso a las estadísticas sobre ocupación y de ampliar la periodicidad de las cifras con representatividad nacional y estatal, se estableció levantar de manera continua la ENE y publicar sus resultados trimestralmente. Así, para el año 2004, se dispone de información sobre la situación laboral del país con representatividad nacional, para cada trimestre, para cuatro tamaños de localidad² y para 34 ciudades del país. Las 34 áreas urbanas contempladas para el segundo trimestre de 2004 son: Acapulco, Aguascalientes, Campeche, Cancún, Celaya, Chihuahua, Colima, Cuernavaca, Culiacán, Durango,

202015120

¹ El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), define a las áreas más urbanizadas como aquellas que tienen una población mayor a los 100,000 habitantes, en tanto que las áreas menos urbanizadas son aquellas en las que las localidades tienen una población menor a los 100,000 habitantes.

² Los cuatro tamaños de localidad son: Zona Urbano Alto, que abarca a las ciudades de 100,000 y más habitantes y/o capitales de estado; Complemento urbano de alta densidad, que abarca a las localidades de 15,000 a 99,999 habitantes; el complemento urbano de baja densidad, que abarca las localidades de 2,500 a 14,999 habitantes y, la zona rural, que abarca a las localidades con menos de 2,500 habitantes.

Guadalajara, Hermosillo, Irapuato, La Paz, León, Mérida, Ciudad de México, Monterrey, Morelia, Oaxaca, Pachuca, Puebla, Querétaro, Saltillo, San Luis Potosí, Tampico, Tepic, Tijuana, Tlaxcala, Toluca, Tuxtla Gutiérrez, Veracruz, Villahermosa y Zacatecas.

Dicha encuesta es aplicada durante el segundo trimestre del año (abril-junio), para el 2004 se aplicó a 34 ciudades del país antes mencionadas. La información captada por la encuesta se refiere al periodo abril-junio de 2004, y la condición de actividad presentada la semana anterior a su aplicación.

En la edición de 2004 de la Encuesta Nacional de Empleo, se ofrece una serie histórica con los indicadores más relevantes sobre ocupación, empleo y desempleo, cuyas cifras coinciden con los resultados de las encuestas en hogares. Los datos de la serie 1998 a 2003 se ajustaron en función de una proyección de población que toma en cuenta los resultados del Censo de Población y Vivienda del año 2000 y que respeta las estructuras registradas por cada encuesta. Se debe tomar en cuenta que el ajuste de las cifras de la población total afecta a las demás categorías poblacionales (población de 12 años y más, población económicamente activa y no activa, población ocupada, etc.); este ajuste afecta el volumen de población, no así la estructura que se presenta en los tabuladores que han aparecido con anterioridad a la ENE 2004.

Algunas de las características de la población que podemos conocer después de analizar la información proporcionada por la ENE son:

- ***Aspectos Sociodemográficos:***

La composición por edad y sexo de la población total, la distribución de la población económicamente activa (PEA) así como su edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil y número de hijos; la distribución de la población no económicamente activa por edad y sexo, la población ocupada.

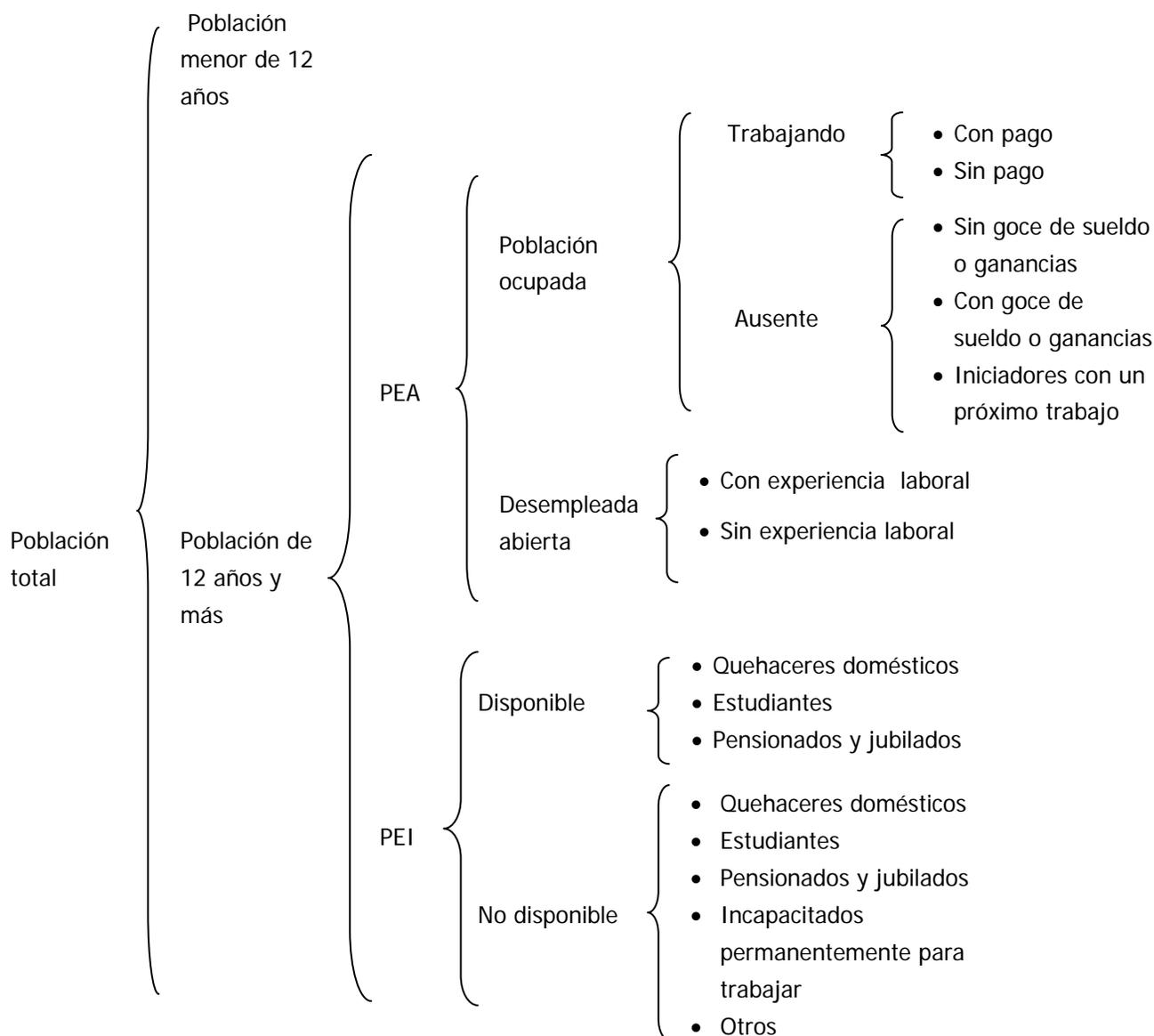
- ***Características Ocupacionales:***

Ocupación principal, rama de actividad, posición en el trabajo, etc.

- ***Condiciones Laborales:***

Horas semanales dedicadas al trabajo, ingresos por hora, forma de pago, tipo de local, tipo de contrato por el cual se está trabajando, las prestaciones con las que se cuentan, número de empleados en el lugar del trabajo y sector de propiedad.

La población muestra se puede clasificar de la siguiente manera:



La **periodicidad** de la ENE es:

- Trimestral: Datos por área urbana, entidad federativa y a nivel nacional para los cuatro tamaños de localidad antes mencionados, a partir del segundo trimestre del 2000 con indicadores estratégicos de empleos publicados en internet).
- Anual: Datos básicos.

El **diseño conceptual** de la encuesta esta estructurado como sigue:

➤ **POBLACIÓN OBJETIVO**

- Las personas residentes habituales de los hogares.
- Personas de 12 años y más para las características ocupacionales.

- Personas con actividades agrícolas y/o pecuarias (en el caso del Módulo Agropecuario que se levanta en el segundo trimestre de cada año).

➤ **COBERTURA TEMÁTICA**

- Características sociodemográficas de los miembros del hogar.
 - Edad y sexo.
 - Parentesco.
 - Lugar de Nacimiento.
 - Estado civil.
 - Número de hijos.
 - Escolaridad.
 - Condición de residencia.
 - Tipología de hogares.

- Población económicamente activa (PEA)
 - Población Ocupada
 - Posición en el trabajo.
 - Condición de multiempleo.
 - Tamaño del establecimiento.
 - Ocupación.
 - Sector de propiedad.
 - Sector de actividad.
 - Tipo de local.
 - Horas trabajadas.
 - Ingresos, formas de pago y periodo de pago.
 - Prestaciones laborales
 - Presión laboral.

 - Población Desocupada
 - Tipo de trabajo buscado.
 - Duración del desempleo.
 - Experiencia laboral.
 - Razones del desempleo.
 - Posición en el último trabajo.
 - Ocupación en el último trabajo.
 - Sector de actividad en el último trabajo.

- Población no económicamente activa (PNEA)
 - Motivos de desaliento.
 - Experiencia laboral.
 - Razones de abandono del empleo.

- Duración de la inactividad.
- Posición en el último empleo.
- Ocupación en el último trabajo.
- Sector de actividad.
- Razones de inactividad.
- Población con actividades agropecuarias
 - Posición ocupacional de sujetos agropecuarios.
 - Sujetos con doble actividad agropecuaria.
 - Sujetos con otra actividad no agropecuaria.
 - Tipo de productores agropecuarios.
 - Empleados permanentes ocupados por productores.
 - Jornales pagados por productores.
 - Productores con mano de obra no remunerada.
 - Tipo de trabajadores agropecuarios.
 - Regularidad e intensidad en el trabajo agropecuario.
 - Extensión y calidad de las tierras.
 - Condición y tipo de cultivo para el autoconsumo.
 - Condición y tipo de cultivo para la venta.
 - Disponibilidad, tipo y venta de animales.
 - Infraestructura de la unidad de producción agropecuaria.
- Características de la vivienda
 - Tipo de vivienda.
 - Tenencia de la vivienda.
 - Tamaño de la vivienda.
 - Material predominante en su construcción (paredes, techos y pisos).
 - Servicios de la vivienda.
 - Antigüedad de la vivienda.

➤ **CLASIFICADORES UTILIZADOS**

- Catálogo de carreras de nivel técnico profesional, licenciatura y posgrado, 1998.
- Clasificación mexicana de ocupaciones (CMO), 1998.
- Clasificador de actividades económicas de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (CAE-ENEU), 1998.

➤ **INSTRUMENTOS DE CAPTACIÓN**

- Tarjeta de registro de hogares (TRH).

- Cuestionario básico de empleo.
- Hoja de no entrevista.
- Módulo agropecuario.

Diseño estadístico:

TAMAÑO DE LA MUESTRA EN EL AÑO 2004

El tamaño de muestra correspondiente al levantamiento de 2004, se conformó por 124,521 viviendas,³ distribuidas de la siguiente manera:

Urbano alto	17,631
Complemento urbano de alta densidad	58,050
Complemento urbano de baja densidad	35,378
Rural	13,462
Total	124,521

UNIDAD DE OBSERVACIÓN

El hogar y la vivienda particular.

UNIDAD DE MUESTREO

La vivienda particular.

UNIDAD DE ANÁLISIS

El hogar, la vivienda y los miembros del hogar.

MARCO MUESTRAL

El marco de muestreo de la ENE 2004 es el Marco Nacional de Viviendas 2002, constituido a partir de la información demográfica y cartográfica obtenida durante el XII Censo de Población y Vivienda, 2000.

ESQUEMA DE MUESTREO

Probabilístico, polietápico, estratificado y por conglomerados.

³ Datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo 2004, publicada por el INEGI.

Anexo B

ANTECEDENTES DEL MÉTODO OAXACA-BLINDER

Cuadro B.1 Investigaciones que usan el método de Oaxaca-Blinder para la descomposición de la brecha salarial

Autor y año	País de estudio	Método	Variables Independientes	Variables explicativas
Ronald L. Oaxaca (1973)	Estados Unidos	Oaxaca - Blinder	Educación (lineal y cuadrática), experiencia (lineal y cuadrática), número de hijos (para mujeres), tipo de trabajador, industria, ocupación, problemas de salud, tiempo parcial, migración, estado civil, tamaño de zona y región.	Las variables explicativas en orden descendente para este estudio son: Industria, ocupación, estado civil, tiempo parcial y número de hijos.
Alan S. Blinder (1973)	Estados Unidos	Oaxaca - Blinder	Edad, región, educación, formación, ocupación, afiliación a sindicato, antigüedad, salud, mercado de trabajo local, movilidad y antigüedad en el puesto de trabajo.	Las variables explicativas de las diferencias en los salarios, en este caso son: ocupación, antigüedad en el puesto de trabajo y afiliación sindical.
Le Grand (1991)	Suecia	Oaxaca - Blinder	Educación, experiencia, antigüedad, inmigrante, ciudad grande, casado, hijos, trabajo en casa, interrupción de carrera, clasificación profesional, sindicato, sector público, segregación en el trabajo, trabajo físico, autonomía, inconvenientes que plantean las horas trabajadas, monotonía en el trabajo, trabajo a destajo, tiempo de desplazamiento al trabajo, tiempo parcial y trabajo en condiciones extenuantes.	Los factores que más influyen en las diferencias salariales por razón de género son: Clasificación profesional, segregación en el trabajo y experiencia.
Tenjo, Jaime (1992)	Colombia	Oaxaca - Blinder	<i>Variables de capital humano:</i> educación (en años), experiencia (número de años consecutivos en el mismo sector económico), antigüedad (número de años consecutivos en la misma empresa), formación (1 si el trabajador ha recibido formación en la empresa y 0 en otro caso); <i>variables de ocupación:</i> una serie de variables dummy para las ocupaciones, las ocupaciones son director, supervisor, profesional, oficinista, vendedor personal y de servicios; <i>otras variables:</i> variables dummy para afiliación (si existe la afiliación dentro de la empresa), casado (si el trabajador es casado o vive en unión libre) y r-migr (si el trabajador ha vivido en Bogotá al menos 3 años)	Las variables que más influyen en las diferencias de los salarios son las del tipo de capital humano, en especial la variable que se refiere a la experiencia. En cuanto a la contribución de las denominadas otras variables en la brecha salarial es la variable del estado civil.

Cuadro B.1 (continuación)

Autor y año	País de estudio	Método	Variables Independientes	Variables explicativas
Steele Diane (1992)	México	Oaxaca	Edad, años de escolaridad, experiencia potencial (lineal y cuadrática), número de hijos de 12 a 14 años, área de residencia (variable dummy que toma el valor de 1 cuando se habita en un ámbito urbano), cuanta propia (dummy, que vale 1 si el trabajador es cuanta propia)	Las variables explicativas en orden descendiente son: los años de educación, la experiencia, y la variable dummy para los trabajadores por cuenta propia.
Asplund et al. (1993)	Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia.	Oaxaca - Blinder	Experiencia, educación, periodo de ocupación de un empleo, tiempo parcial, cohabitación, contrato temporal, inmigrante, salud, provincia, número de hijos, ocupación y sector.	Variables explicativas en orden descendiente: para <i>Dinamarca</i> : el sector, la ocupación y la experiencia; <i>Finlandia</i> : sector; <i>Noruega</i> : Sector y ocupación, y <i>Suecia</i> : sector, ocupación y tiempo parcial.
Felgueroso, F., Pérez, J. y Prieto J. (1995)	España	Oaxaca - Blinder	Educación (estudios superiores, medios y menores), experiencia, subempleo (dicotómica), antigüedad y su cuadrado, número de horas extras, estado civil (dicotómica), ubicación geográfica del lugar de trabajo, categoría y tamaño del establecimiento, escalón de las jerarquías ocupacionales, tipo de convenio (estatal y provincial) y horario de la jornada laboral (nocturna =1).	Las variables que más influyen en la explicación de las diferencias salariales por razón de género son: la educación y la formación en el puesto de trabajo.
Langford (1995)	Australia	Oaxaca - Blinder	Escolaridad, experiencia potencial, campo de especialización de la enseñanza superior, estado civil, número de hijos, país de nacimiento, ocupación, industria, pública/privada.	Las variables que más aportan en la diferencia salarial son: Industria, campo de especialización de la enseñanza superior y experiencia potencial.
Myeong-Su Yun (1999)	Estados Unidos	Oaxaca - Blinder	Edad (lineal y cuadrática); educación (años en la escuela); estado civil (casado = 1, resto = 0); número de hijos menores de 6 años; número de hijos de 6 a 18 años; número de integrantes de la familia; áreas estadísticas metropolitanas = 1, resto = 0; región oriente = 1, resto = 0; región sur = 1, resto = 0; región medio-oriente = 1, resto = 0; región de referencia; proporción del sueldo por hora(nivelado); jornada de trabajo y Non-labor Inc.(suma del ingreso del último año , ingreso de intereses, dividendos, ingresos de renta, pago de apoyo a niños, pensión, etc).	Las variables que más influyen en dichas diferencias son: la edad y su cuadrado, la educación, el estado civil, el que tengan hijos menores de 6 años, e hijos entre 6 y 18 años, así como el tamaño de la familia y non-labor inc.

Cuadro B.1 (continuación)

Autor y año	País de estudio	Método	Variables Independientes	Variables explicativas
Pérez, S. e Hidalgo, A. (2000)	España	Oaxaca - Blinder	<i>Características personales:</i> edad, sexo, nivel educativo. <i>Características de la relación laboral:</i> el tipo de contrato (duración indefinida o duración determinada), el tipo de jornada laboral (tiempo completo o tiempo parcial), la antigüedad en la empresa (lineal y cuadrática), la ocupación y grado de subempleo. <i>Características de la empresa y del sector:</i> sector de actividad, tamaño de la empresa, tipo de mercado.	La antigüedad es la característica personal que más justifica un salario superior entre los hombres es. Otros factores que influyen, en orden descendiente son: la ocupación en la empresa, el sector de actividad, el nivel de estudios y el grado de subempleo.
Paz, Jorge (2000)	Argentina	Oaxaca - Blinder	<i>De capital humano:</i> educación, experiencia potencial, antigüedad en el empleo; <i>restricciones familiares:</i> presencia del cónyuge, posición en el hogar y cantidad de hijos menores de 5 años; <i>de inserción ocupacional:</i> calificación de la tarea, sector informal (dummy), pluriempleado (dummy), sector público (dummy), estabilidad del empleo, rama de actividad, tamaño del establecimiento, trabajador asalariado (dummy); <i>factores locales:</i> región de residencia y desempleo del aglomerado.	La variable de capital humano más importante es la experiencia, mientras que las restricciones familiares actúan a través de la posición en el hogar (jefe/no jefe). La inserción ocupacional (a través de la segregación vertical, con la calificación de la tarea) y para los asalariados, el tamaño del estableciendo y rama de actividad.
Meurs, D. y Ponthieux, S. (2000)	Francia	Oaxaca - Blinder	Edad (lineal y cuadrática), nacionalidad (francés o no francés), tipo de diploma obtenido (ninguno, BEPC, CAP, BEP, Bac técnico y profesional, Bac general, DEUG, BTS, DUT, 2° y 3° ciclo superior), experiencia por componentes, número de hijos, estado civil, región de residencia, tipo de contrato, duración de la jornada laboral semanal (tiempo completo o parcial), ocupación, tipo de sector y condición de trabajo (en equipo, los domingos o en la noche).	En orden descendiente las que más explican las diferencias son: las variables del tipo capital humano (tipo de diploma obtenido), las condiciones locales del mercado de trabajo y las variables sociodemográficas como la edad y la nacionalidad.
Plasman et al. (2002)	Bélgica	Oaxaca - Blinder	Educación, experiencia en el trabajo, años de antigüedad en la compañía, ocupación, horas de trabajo pagadas, tipo de contrato, prima por horarios que obstaculizan el trato social, control económico/financiero en la compañía, horas extraordinarias pagadas, sector y tamaño de la compañía.	Variables explicativas de la discriminación salarial: Sector, años de antigüedad y ocupación.

Cuadro B.1 (continuación)

Autor y año	País de estudio	Método	Variables Independientes	Variables explicativas
Sánchez y Pagán (2002)	México	Oaxaca y Blinder	<p><i>Para microempresas urbanas y rurales:</i> Edad (valor faltante, 16-32, 33-41, 42-52, 53-68, otra), Casado (si, no), años de escolaridad (valor faltante, 0 años, 1-3, 4-6, 7-9, 10-12, más de 12 años), experiencia potencial (edad-años de escolaridad-6), sector de actividad económica (Servicios, comercio y manufactura), lugar de operación (empresa temporal, ambulante, carritos, casa de los clientes, en casa, sin lugar para el negocio, lugar fijo para el negocio, y, transportación), dueño del lugar fijo del negocio (si o no), bienes en pesos (0-293, 294-1590, 1591-10275, 10276-51000, otro), ingreso mensual en pesos (0-345, 346-2146, 2147-15650, otro), utilidad mensual en pesos (valor faltante, negativo, 0-387, 388-802, 803-1440, 1441-2733, otro), años en operación (valor faltante, 0-2 años, 2-5, 5-12, 12-30, otro), número de trabajadores incluyendo al dueño (1, 2-3, 4-6, 7-16), tipo de contabilidad (contabilidad formal, bitácora de ingresos y egresos, notas personales, ninguno, otro, valor faltante), registrado ante la SHCP (si, no),</p> <p><i>Sólo para microempresas urbanas:</i> razones para entrar en el sector microempresarial (independencia, tradición familiar, complementar ingresos familiares, obtener ingresos mayores que como trabajador, no encontró trabajo como asalariado, horarios flexibles, pérdida del empleo anterior, y otro), principal problema que enfrenta (falta de clientes, falta de crédito, falta de recursos económicos, bajos ingresos, problemas con las autoridades, competencia excesiva, problemas con trabajadores/socios, clientes que pagan con demoras, mercancía/insumos/materia prima, otro, y sin problema), planes a futuro (no continuará en el negocio, sin cambios importantes, expandir línea de productos, hacer nuevas inversiones, expandir número de empleados, otro, y no sabe), horas mensuales de operación (valor faltante, 4-151, 152-207, 208-242, 243-425), entrada involuntaria al autoempleo (si, no).</p> <p><i>Sólo para microempresas rurales:</i> grupo</p>	<p>Las variables explicativas usadas en el análisis pueden agruparse en tres categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Características de la microempresa:</i> años en operación, número de horas trabajadas (sólo para áreas urbanas), número de trabajadores, capital, lugar de operación, registro ante Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y entrada involuntaria al sector microempresarial (sólo para áreas urbanas). <i>Características personales del propietario:</i> estado civil, años de educación, grupo étnico* y experiencia potencial. <i>Condiciones del mercado:</i> número de habitantes en la localidad de residencia.* <p>* Sólo para áreas rurales.</p>

			étnico (no indígena, indígena), estado civil (soltero, casado, unión libre, divorciado, separado, viudo), nivel de escolaridad (analfabeta, nunca fue a la escuela, algo de primaria, terminó la primaria, algo de secundaria, terminó la secundaria, preparatorio o universidad), número de habitantes en la localidad de residencia.	
Rendón Teresa (2003)	México	Oaxaca-Blinder	<p><i>Características individuales:</i> edad (lineal y cuadrática), escolaridad (primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, carrera técnica con requisito de primaria, carrera técnica con requisito de secundaria, preparatoria o vocacional, carreras profesionales media, profesional o universitario) y estado civil (casados o en unión libre y solteros, viudos o divorciados).</p> <p><i>Atributos del puesto y lugar de trabajo:</i> ocupación u oficio desempeñado (9 grupos), rama de actividad (actividades primarias, manufactura tradicional, dos tipos de manufactura moderna, construcción, electricidad y tres tipos de servicios) y tamaño de la unidad donde labora (número de trabajadoras o trabajadores en el lugar donde labora la persona).</p>	<p>Características personales como edad, escolaridad y el estado civil, pero en especial, la escolaridad, que se refleja indirectamente con la experiencia y antigüedad; además, otra variable que influye mucho es la del tamaño del lugar en donde se labora.</p> <p>Otro resultado importante en esta investigación, es que las diferencias de ingreso por sexo son mayores entre los trabajadores autónomos que entre los asalariados</p>
Hernández, Pedro et al. (2005)	Luxemburgo, Gran Bretaña, Holanda, Alemania, Dinamarca, Austria, Grecia, Finlandia, Irlanda, España, Francia, Bélgica, Portugal e Italia.	Neuman y Oaxaca (2003).	<p>Educación (primaria, secundaria y terciaria), edad, estado civil (1 si el individuo es casado), discapacidad (1 si existe alguna incapacidad), experiencia previa (1 si se tiene experiencia previa), dependencia (1 si el sujeto tiene hijos dependientes económicamente), cuidado (1 si la persona tiene hijos, pero los puede dejar al cuidado de otra persona sin pagarle), educación del cónyuge, renta familiar (cuantía total del ingreso familiar), paro1 (1 si se ha estado en desempleo en los últimos 5 años), paro2 (1 si este desempleo se alargó por 12 o más meses), indicadores de localización (zona geográfica de residencia), antigüedad, público (igual a 1 si el individuo trabaja en el sector público), parcial (igual a 1 si el individuo trabaja a tiempo parcial), indicadores del tipo de trabajo (indefinido, temporal, otros), subempleo (1 si los trabajadores consideran que sus conocimientos les permitirían realizar un trabajo mejor calificado) y características del puesto de trabajo.</p>	<p>En orden descendiente los factores que influyen en todos los países analizados son: educación, discapacidad y desempleo por más de un año, hijos económicamente dependientes. En el caso de Finlandia la variable que más influye es la experiencia laboral previa.</p>

Anexo C

ECUACIÓN DE INGRESOS

Cuadro C.1

Ecuaciones de Ingreso según ámbito de residencia

Variable Dependiente: Logaritmo del ingreso por hora del trabajador (lninghrs)

Variable	AMBOS ÁMBITOS		ÁMBITO URBANO		ÁMBITO RURAL	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	2.0058 *	115.9259	2.1424 *	122.5237	1.7155 *	37.7665
<i>Sexo</i>						
Mujer	-0.1184 *	-19.2342	-0.0910 *	-14.9561	-0.1631 *	-9.3496
<i>De capital humano</i>						
Años de estudio	0.0624 *	75.2394	0.0570 *	68.4933	0.0526 *	22.3513
Experiencia	0.0246 *	37.8657	0.0256 *	38.0659	0.0186 *	11.3461
Experiencia cuadrada	-0.0003 *	-31.0373	-0.0004 *	-30.3882	-0.0002 *	-10.1261
<i>Condicionantes familiares</i>						
Menores en el hogar	-0.0043	-1.2971	0.0185 *	5.2771	-0.0397 *	-5.3976
Casados	0.0804 *	11.6391	0.0913 *	13.2057	0.0745 *	4.0193
<i>Del Puesto de trabajo</i>						
Pluriempleados	-0.0741 *	-6.8535	-0.0097	-0.7636	-0.0931 *	-4.6532
Asalariados	0.1356 *	19.6683	-0.0910 *	-12.5653	0.6984 *	44.0947
<i>Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)</i>						
Profesionales y técnicos	0.4747 *	41.1902	0.5069 *	46.0570	0.4965 *	11.6776
Funcionarios superiores y personal directivo	0.7626 *	35.0558	0.7733 *	37.8965	0.7908 *	8.7167
Personal administrativo	0.1416 *	12.4527	0.1936 *	18.0660	0.0339	0.7060
Comerciantes, vendedores y similares	-0.0051	-0.5868	-0.0411 *	-4.8862	0.1713 *	6.2035
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.8649 *	-92.0347	-0.6106 *	-46.5213	-0.7275 *	-33.6660
Trabajadores industriales	0.0682 *	9.2897	0.0991 *	13.8017	0.0463 **	2.1239
<i>Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)</i>						
De 1 a 5 empleados	-0.1562 *	-15.8841	-0.1366 *	-13.6677	-0.1995 *	-8.0415
De 51 a 250 empleados	-0.0560 *	-5.0264	-0.0093	-0.8440	-0.0700 **	-2.2111
251 y más empleados	-0.0508 *	-4.9287	0.0354 *	3.4938	-0.2198 *	-7.0684
Datos de la regresión						
Numero de observaciones	84445		65037		19408	
R ²	0.395		0.329		0.375	
Durbin-Watson	1.489		1.770		1.057	
F	3232.93		1874.78		682.19	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: * significativas al 1%, ** significativas al 5%, las demás no son significativas.

Anexo D

MATRICES DE CORRELACIÓN

Cuadro D.1
Matriz de correlación

Para Hombres y Mujeres que residen en el ámbito urbano o en el ámbito rural																			
	Linghrs	Mujer	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados	
Linghrs	1																		
Mujer	0.001	1																	
Años de estudio	0.482	0.070	1																
Experiencia	-0.180	-0.299	-0.500	1															
Experiencia cuadrada	-0.213	-0.260	-0.466	0.939	1														
Menores	0.003	-0.114	0.036	-0.132	-0.162	1													
Casados	0.093	-0.275	0.027	0.312	0.196	0.237	1												
Pluriempleados	-0.056	-0.064	-0.019	0.084	0.067	0.044	0.063	1											
Asalariados	0.205	0.024	0.195	-0.305	-0.267	-0.001	-0.152	-0.056	1										
Profesionales y técnicos	0.314	0.083	0.452	-0.127	-0.114	0.005	0.044	0.038	0.115	1									
Funcionarios superiores y personal directivo	0.165	-0.025	0.164	-0.012	-0.019	0.010	0.050	0.009	-0.008	-0.040	1								
Personal administrativo	0.130	0.123	0.228	-0.127	-0.108	-0.022	-0.028	-0.032	0.191	-0.093	-0.037	1							
Comerciantes, vendedores y similares	-0.024	0.160	0.005	-0.057	-0.053	-0.023	-0.037	-0.029	-0.246	-0.140	-0.055	-0.128	1						
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.457	-0.217	-0.339	0.299	0.312	0.053	0.068	0.140	-0.177	-0.133	-0.052	-0.121	-0.182	1					
Trabajadores industriales	0.058	-0.146	-0.126	-0.013	-0.030	0.009	-0.008	-0.053	0.105	-0.211	-0.083	-0.193	-0.290	-0.274	1				
De 1 a 5 empleados	-0.313	-0.020	-0.356	0.220	0.207	-0.003	-0.003	0.053	-0.558	-0.215	-0.078	-0.264	0.239	-0.005	0.239	1			
De 6 a 50 empleados	0.075	-0.034	0.055	-0.083	-0.074	0.000	-0.020	-0.046	0.241	-0.015	0.011	0.082	-0.062	-0.078	0.053	-0.412	1		
251 y más empleados	0.277	0.082	0.373	-0.162	-0.158	-0.001	0.036	-0.018	0.363	0.274	0.047	0.231	-0.112	-0.220	-0.052	-0.538	-0.223	1	
Para Hombres y Mujeres que residen en el ámbito urbano																			
	Linghrs	Mujer	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados	
Linghrs	1																		
Mujer	-0.072	1																	
Años de estudio	0.449	0.038	1																
Experiencia	-0.067	-0.291	-0.456	1															
Experiencia cuadrada	-0.118	-0.252	-0.433	0.935	1														
Menores	0.055	-0.108	0.065	-0.142	-0.165	1													
Casados	0.178	-0.277	0.072	0.292	0.180	0.240	1												
Pluriempleados	0.023	-0.034	0.043	0.044	0.031	0.024	0.049	1											
Asalariados	0.057	0.018	0.140	-0.262	-0.226	0.014	-0.126	-0.035	1										
Profesionales y técnicos	0.335	0.071	0.457	-0.117	-0.108	0.019	0.057	0.073	0.101	1									
Funcionarios superiores y personal directivo	0.189	-0.033	0.171	-0.005	-0.014	0.014	0.057	0.017	-0.019	-0.049	1								
Personal administrativo	0.103	0.124	0.210	-0.122	-0.104	-0.015	-0.028	-0.021	0.196	-0.114	-0.045	1							
Comerciantes, vendedores y similares	-0.103	0.123	-0.040	-0.028	-0.021	-0.019	-0.039	-0.014	-0.282	-0.165	-0.065	-0.152	1						
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.255	-0.130	-0.205	0.208	0.236	0.010	0.031	0.093	-0.072	-0.082	-0.032	-0.075	-0.109	1					
Trabajadores industriales	-0.040	-0.198	-0.209	0.052	0.036	0.019	0.007	-0.045	0.074	-0.243	-0.095	-0.224	-0.323	-0.160	1				
De 1 a 5 empleados	-0.238	0.008	-0.311	0.177	0.171	-0.026	-0.035	0.005	-0.564	-0.192	-0.072	-0.257	0.196	0.127	0.040	1			
De 6 a 50 empleados	0.024	-0.048	0.023	-0.059	-0.051	0.010	-0.003	-0.029	0.234	-0.025	0.010	0.074	-0.072	-0.030	0.037	-0.391	1		
251 y más empleados	0.238	0.062	0.337	-0.132	-0.135	0.014	0.056	0.016	0.365	0.247	0.035	0.217	-0.143	-0.129	-0.089	-0.529	-0.263	1	
Para Hombres y Mujeres que residen en el ámbito rural																			
	Linghrs	Mujer	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados	
Linghrs	1																		
Mujer	0.060	1																	
Años de estudio	0.360	0.065	1																
Experiencia	-0.256	-0.291	-0.571	1															
Experiencia cuadrada	-0.252	-0.259	-0.509	0.947	1														
Menores	-0.043	-0.116	0.023	-0.142	-0.193	1													
Casados	-0.054	-0.265	-0.104	0.375	0.238	0.226	1												
Pluriempleados	-0.066	-0.105	-0.030	0.102	0.073	0.065	0.092	1											
Asalariados	0.426	-0.010	0.250	-0.358	-0.310	-0.014	-0.226	-0.051	1										
Profesionales y técnicos	0.224	0.093	0.370	-0.105	-0.089	-0.026	-0.003	-0.002	0.125	1									
Funcionarios superiores y personal directivo	0.088	-0.005	0.072	0.000	-0.005	0.007	0.024	0.018	0.012	-0.013	1								
Personal administrativo	0.103	0.057	0.177	-0.083	-0.068	-0.029	-0.013	-0.014	0.114	-0.027	-0.010	1							
Comerciantes, vendedores y similares	0.060	0.296	0.054	-0.098	-0.098	-0.014	-0.015	-0.031	-0.193	-0.062	-0.024	-0.049	1						
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.461	-0.362	-0.324	0.332	0.322	0.064	0.124	0.092	-0.225	-0.174	-0.066	-0.137	-0.310	1					
Trabajadores industriales	0.236	0.026	0.067	-0.159	-0.160	-0.005	-0.056	-0.050	0.176	-0.106	-0.041	-0.084	-0.189	-0.534	1				
De 1 a 5 empleados	-0.335	-0.030	-0.317	0.244	0.213	0.026	0.092	0.085	-0.495	-0.253	-0.062	-0.204	0.102	0.253	-0.114	1			
De 6 a 50 empleados	0.135	-0.009	0.074	-0.118	-0.101	-0.018	-0.081	-0.063	0.240	-0.019	-0.010	0.072	-0.059	-0.089	0.097	-0.479	1		
251 y más empleados	0.263	0.095	0.375	-0.176	-0.154	-0.013	-0.028	-0.033	0.303	0.375	0.085	0.221	-0.047	-0.296	0.061	-0.519	-0.106	1	

Cuadro D.1 (Continuación)

Para Hombres que residen en el ámbito urbano o en el ámbito rural																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.477	1															
Experiencia	-0.203	-0.501	1														
Experiencia cuadrada	-0.240	-0.490	0.945	1													
Menores	-0.008	0.036	-0.174	-0.212	1												
Casados	0.076	0.022	0.329	0.186	0.208	1											
Pluriempleados	-0.080	-0.023	0.073	0.056	0.051	0.069	1										
Asalariados	0.221	0.157	-0.309	-0.280	0.014	-0.143	-0.054	1									
Profesionales y técnicos	0.276	0.414	-0.099	-0.099	0.003	0.049	0.039	0.067	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.173	0.183	-0.020	-0.028	0.007	0.046	0.010	-0.013	-0.038	1							
Personal administrativo	0.113	0.189	-0.078	-0.076	-0.002	0.024	-0.015	0.150	-0.069	-0.032	1						
Comerciantes, vendedores y similares	0.045	0.059	-0.040	-0.036	-0.016	-0.022	-0.032	-0.151	-0.106	-0.050	-0.089	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.540	-0.386	0.272	0.285	0.028	0.015	0.143	-0.218	-0.143	-0.067	-0.121	-0.185	1				
Trabajadores industriales	0.138	-0.091	-0.077	-0.085	-0.007	-0.065	-0.075	0.141	-0.211	-0.099	-0.178	-0.272	-0.368	1			
De 1 a 5 empleados	-0.312	-0.323	0.219	0.217	-0.009	-0.022	0.063	-0.563	-0.167	-0.084	-0.231	0.077	0.298	0.028	1		
De 6 a 50 empleados	0.095	0.060	-0.094	-0.088	0.001	-0.009	-0.054	0.252	-0.005	0.006	0.083	-0.026	-0.119	0.024	-0.432	1	
251 y más empleados	0.252	0.344	-0.142	-0.148	0.007	0.062	-0.020	0.365	0.213	0.059	0.209	-0.070	-0.249	-0.060	-0.585	-0.216	1
Para Hombres que residen en el ámbito urbano																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.436	1															
Experiencia	-0.091	-0.452	1														
Experiencia cuadrada	-0.153	-0.456	0.941	1													
Menores	0.044	0.068	-0.184	-0.212	1												
Casados	0.162	0.069	0.316	0.174	0.213	1											
Pluriempleados	0.005	0.053	0.036	0.024	0.033	0.064	1										
Asalariados	0.036	0.086	-0.258	-0.232	0.027	-0.112	-0.026	1									
Profesionales y técnicos	0.296	0.421	-0.090	-0.092	0.015	0.061	0.079	0.049	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.205	0.192	-0.013	-0.022	0.014	0.052	0.019	-0.027	-0.048	1							
Personal administrativo	0.088	0.172	-0.068	-0.069	0.010	0.029	0.001	0.153	-0.087	-0.041	1						
Comerciantes, vendedores y similares	-0.040	0.005	-0.012	-0.007	-0.013	-0.027	-0.017	-0.199	-0.133	-0.062	-0.112	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.327	-0.235	0.198	0.226	-0.014	-0.006	0.103	-0.093	-0.090	-0.042	-0.076	-0.115	1				
Trabajadores industriales	-0.011	-0.215	-0.010	-0.018	0.000	-0.063	-0.062	0.090	-0.257	-0.120	-0.217	-0.330	-0.223	1			
De 1 a 5 empleados	-0.214	-0.264	0.174	0.181	-0.036	-0.056	0.003	-0.578	-0.140	-0.077	-0.223	0.130	0.168	0.105	1		
De 6 a 50 empleados	0.031	0.017	-0.067	-0.064	0.012	0.008	-0.031	0.248	-0.018	0.002	0.073	-0.044	-0.057	-0.005	-0.408	1	
251 y más empleados	0.201	0.303	-0.115	-0.128	0.022	0.078	0.019	0.374	0.186	0.044	0.195	-0.110	-0.148	-0.118	-0.576	-0.263	1
Para Hombres que residen en el ámbito rural																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.346	1															
Experiencia	-0.262	-0.587	1														
Experiencia cuadrada	-0.260	-0.542	0.951	1													
Menores	-0.039	0.024	-0.188	-0.243	1												
Casados	-0.066	-0.129	0.379	0.224	0.199	1											
Pluriempleados	-0.063	-0.024	0.077	0.049	0.062	0.083	1										
Asalariados	0.473	0.239	-0.379	-0.337	0.007	-0.229	-0.052	1									
Profesionales y técnicos	0.189	0.305	-0.072	-0.071	-0.015	-0.003	0.007	0.085	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.083	0.078	-0.007	-0.013	-0.004	0.024	0.024	0.007	-0.011	1							
Personal administrativo	0.089	0.145	-0.061	-0.054	-0.027	0.004	-0.006	0.100	-0.020	-0.009	1						
Comerciantes, vendedores y similares	0.095	0.086	-0.054	-0.052	0.005	0.000	-0.009	-0.067	-0.035	-0.016	-0.029	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.525	-0.359	0.270	0.268	0.019	0.051	0.054	-0.311	-0.180	-0.083	-0.149	-0.259	1				
Trabajadores industriales	0.336	0.124	-0.187	-0.184	-0.001	-0.069	-0.052	0.239	-0.088	-0.041	-0.072	-0.126	-0.646	1			
De 1 a 5 empleados	-0.341	-0.287	0.240	0.217	0.021	0.082	0.092	-0.482	-0.199	-0.063	-0.191	0.014	0.328	-0.091	1		
De 6 a 50 empleados	0.154	0.092	-0.128	-0.113	-0.014	-0.071	-0.070	0.236	-0.001	-0.009	0.085	-0.006	-0.148	0.082	-0.493	1	
251 y más empleados	0.237	0.327	-0.138	-0.132	-0.003	0.006	-0.026	0.284	0.286	0.097	0.200	0.003	-0.332	0.062	-0.548	-0.098	1

Cuadro D.1 (Continuación)

Para Mujeres que residen en el ámbito urbano o en el ámbito rural																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.500	1															
Experiencia	-0.147	-0.559	1														
Experiencia cuadrada	-0.173	-0.541	0.941	1													
Menores	0.031	0.062	-0.183	-0.188	1												
Casados	0.138	0.087	0.101	0.003	0.238	1											
Pluriempleados	0.018	0.006	0.049	0.036	-0.006	0.008	1										
Asalariados	0.167	0.267	-0.343	-0.315	-0.027	-0.167	-0.058	1									
Profesionales y técnicos	0.397	0.508	-0.146	-0.142	0.037	0.097	0.058	0.192	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.144	0.130	-0.022	-0.023	0.008	0.002	0.008	0.046	0.008	-0.040	1						
Personal administrativo	0.168	0.271	-0.157	-0.146	-0.020	-0.014	-0.045	0.254	-0.145	-0.040	1						
Comerciantes, vendedores y similares	-0.144	-0.101	0.061	0.074	0.015	0.044	0.006	-0.421	-0.218	-0.061	-0.216	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.205	-0.202	0.117	0.119	0.042	-0.012	0.061	-0.029	-0.074	-0.021	-0.074	-0.111	1				
Trabajadores industriales	-0.155	-0.181	0.004	-0.001	-0.009	-0.028	-0.027	0.033	-0.196	-0.054	-0.195	-0.293	-0.100	1			
De 1 a 5 empleados	-0.316	-0.419	0.260	0.251	0.004	0.012	0.024	-0.546	-0.295	-0.064	-0.320	0.292	0.045	-0.105	1		
De 6 a 50 empleados	0.027	0.053	-0.115	-0.099	-0.016	-0.067	-0.032	0.219	-0.025	0.022	0.099	-0.113	0.042	0.113	-0.371	1	
251 y más empleados	0.335	0.416	-0.169	-0.176	0.013	0.061	0.006	0.361	0.353	0.030	0.248	-0.208	-0.105	0.003	-0.683	-0.235	1

Para Mujeres que residen en el ámbito Urbano																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.482	1															
Experiencia	-0.103	-0.541	1														
Experiencia cuadrada	-0.139	-0.528	0.939	1													
Menores	0.055	0.072	-0.187	-0.187	1												
Casados	0.172	0.110	0.082	-0.010	0.241	1											
Pluriempleados	0.055	0.027	0.038	0.025	-0.011	0.005	1										
Asalariados	0.099	0.233	-0.315	-0.293	-0.008	-0.148	-0.051	1									
Profesionales y técnicos	0.411	0.509	-0.142	-0.141	0.048	0.103	0.072	0.179	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.151	0.136	-0.026	-0.030	0.003	0.050	0.007	0.001	-0.046	1							
Personal administrativo	0.148	0.255	-0.155	-0.144	-0.020	-0.016	-0.046	0.259	-0.166	-0.046	1						
Comerciantes, vendedores y similares	-0.177	-0.117	0.057	0.077	0.005	0.021	0.002	-0.423	-0.230	-0.064	-0.234	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.106	-0.134	0.068	0.069	0.042	-0.003	0.034	0.009	-0.046	-0.013	-0.046	-0.064	1				
Trabajadores industriales	-0.154	-0.190	0.008	0.002	-0.011	-0.033	-0.029	0.055	-0.200	-0.056	-0.203	-0.281	-0.056	1			
De 1 a 5 empleados	-0.281	-0.395	0.237	0.232	-0.005	-0.004	0.011	-0.537	-0.276	-0.060	-0.317	0.298	-0.002	-0.100	1		
De 6 a 50 empleados	0.001	0.043	-0.108	-0.094	-0.011	-0.058	-0.027	0.209	-0.028	0.024	0.098	-0.107	0.053	0.113	-0.357	1	
251 y más empleados	0.315	0.389	-0.142	-0.153	0.019	0.075	0.018	0.349	0.328	0.024	0.236	-0.214	-0.057	0.004	-0.675	-0.261	1

Para Mujeres que residen en el Ámbito Rural																	
	Linghrs	Años de estudio	Experiencia	Experiencia cuadrada	Menores	Casados	Pluri-empleados	Asalariados	Profesionales y técnicos	Funcionarios superiores y personal directivo	Personal administrativo	Comerciantes, vendedores y similares	Trabajadores en labores agropecuarias	Trabajadores industriales	De 1 a 5 empleados	De 6 a 50 empleados	251 y más empleados
Linghrs	1																
Años de estudio	0.402	1															
Experiencia	-0.195	-0.624	1														
Experiencia cuadrada	-0.184	-0.579	0.948	1													
Menores	-0.026	0.053	-0.178	-0.203	1												
Casados	0.031	-0.013	0.185	0.056	0.229	1											
Pluriempleados	-0.046	-0.022	0.064	0.048	0.007	0.022	1										
Asalariados	0.270	0.284	-0.401	-0.348	-0.091	-0.263	-0.058	1									
Profesionales y técnicos	0.315	0.478	-0.138	-0.115	-0.017	0.060	0.014	0.214	1								
Funcionarios superiores y personal directivo	0.109	0.057	0.025	0.040	0.049	0.022	-0.016	0.028	-0.017	1							
Personal administrativo	0.135	0.230	-0.117	-0.106	-0.013	0.001	-0.017	0.151	-0.050	-0.013	1						
Comerciantes, vendedores y similares	-0.033	-0.026	0.078	0.063	0.056	0.152	0.017	-0.428	-0.151	-0.039	-0.112	1					
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.221	-0.221	0.148	0.141	0.048	-0.031	0.082	0.016	-0.109	-0.028	-0.081	-0.246	1				
Trabajadores industriales	-0.105	-0.084	-0.040	-0.041	-0.007	-0.010	-0.032	-0.006	-0.156	-0.040	-0.115	-0.351	-0.254	1			
De 1 a 5 empleados	-0.314	-0.392	0.300	0.269	0.030	0.101	0.043	-0.533	-0.364	-0.062	-0.235	0.280	-0.002	-0.148	1		
De 6 a 50 empleados	0.073	0.028	-0.124	-0.100	-0.038	-0.126	-0.044	0.252	-0.055	-0.013	0.052	-0.150	0.111	0.142	-0.438	1	
251 y más empleados	0.334	0.464	-0.249	-0.231	-0.001	-0.018	-0.017	0.362	0.502	0.059	0.245	-0.183	-0.146	0.052	-0.692	-0.128	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Anexo E

DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL POR SEXO

Cuadro E.1
Descomposición de la brecha de ingreso por sexo
según ámbito de residencia para México, 2004

Usando la ecuación

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_h] + [\beta_m(\bar{x}_h - \bar{x}_m)]$$

Variable	Ámbito Rural			Ámbito Urbano		
	Efecto de diferente productividad	Efecto de Discriminación	Total	Efecto de diferente productividad	Efecto de Discriminación	Total
	$\beta_h(\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	$(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m$		$\beta_h(\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	$(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_m$	
Constante		0.03356	0.03356		0.15035	0.15035
De capital humano						
Años de estudio	-0.01758	-0.07065	-0.08823	-0.02056	-0.04814	-0.06870
Experiencia	0.06607	-0.03214	0.03393	0.02511	0.00563	0.03074
<i>Total Capital Humano</i>	0.04850	-0.10280	-0.05430	0.00455	-0.04251	-0.03796
Condicionantes familiares						
Menores en el hogar	-0.00313	-0.02938	-0.02938	0.00632	-0.01675	-0.01043
Casados	0.01687	-0.03862	-0.04175	0.01824	-0.01255	0.00569
<i>Total Familiares</i>	0.01374	-0.06800	-0.05426	0.02455	-0.02930	-0.00474
Del Puesto de trabajo						
Pluriempleados	-0.00598	-0.00131	-0.00729	0.00100	-0.00636	-0.00536
Asalariados	0.01045	0.21587	0.22632	-0.00031	0.02509	0.02478
<i>Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)</i>						
Profesionales y técnicos	-0.00483	0.00724	0.00241	-0.02113	0.00553	-0.01560
Funcionarios superiores y personal directivo	0.00168	-0.00115	0.00053	0.00911	0.00229	0.01140
Personal administrativo	0.00206	0.00085	0.00291	-0.01087	0.00251	-0.00836
Comerciantes, vendedores y similares	0.01959	0.01288	0.03247	0.01943	0.03564	0.05508
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.23261	-0.10644	-0.33905	-0.02710	-0.01019	-0.03729
Trabajadores industriales	-0.01457	0.09085	0.07628	-0.02321	0.10962	0.08641
<i>Total Ocupaciones</i>	-0.22869	0.00423	-0.22446	-0.05377	0.14541	0.09163
<i>Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)</i>						
De 1 a 5 empleados	-0.00220	-0.05421	-0.05641	0.00086	-0.05746	-0.05661
De 51 a 250 empleados	0.00381	-0.02951	-0.02570	0.00234	-0.01500	-0.01266
251 y más empleados	-0.01117	-0.04705	-0.05823	-0.00699	-0.04399	-0.05098
<i>Total Tamaño de empresa</i>	-0.00956	-0.13077	-0.14034	-0.00380	-0.11645	-0.12024
<i>Total Puesto de Trabajo</i>	-0.23378	0.08802	-0.14576	-0.05687	0.04769	-0.00918
TOTAL	-0.17155	-0.04921	-0.22076	-0.02777	0.12623	0.09846

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: El signo positivo en el componente discriminatorio implica desventaja femenina.

Cuadro E.2
Descomposición de la brecha de ingreso por sexo para México, 2004

Usando la ecuación

$$\ln(w_h) - \ln(w_m) = [(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_h] + [\beta_m(\bar{x}_h - \bar{x}_m)]$$

Variable	Ambos Ámbitos		Total
	Efecto de diferente productividad $\beta_h(\bar{x}_h - \bar{x}_m)$	Efecto de Discriminación $(c_h - c_m) + (\beta_h - \beta_m)\bar{x}_h$	
Constante		0.09373	0.09373
De capital humano			
Años de estudio	-0.04088	-0.04946	-0.09034
Experiencia	0.02654	0.00291	0.02945
<i>Total Capital Humano</i>	-0.01434	-0.04655	-0.06089
Condicionantes familiares			
Menores en el hogar	0.00435	-0.02526	-0.02091
Casados	0.01635	-0.01977	-0.00342
<i>Total Familiares</i>	0.02070	-0.04503	-0.02433
Del Puesto de trabajo			
Pluriempleados	0.00096	-0.00834	-0.00738
Asalariados	0.00019	0.12621	0.12640
<i>Ocupación (referencia: trabajadores en servicios)</i>			
Profesionales y técnicos	-0.01839	0.00966	-0.00873
Funcionarios superiores y personal directivo	0.00623	0.00234	0.00857
Personal administrativo	-0.00504	0.00328	-0.00176
Comerciantes, vendedores y similares	0.02405	0.03313	0.05718
Trabajadores en labores agropecuarias	-0.10476	-0.04190	-0.14666
Trabajadores industriales	-0.02823	0.11393	0.08570
<i>Total Ocupaciones</i>	-0.12614	0.12046	-0.00569
<i>Tamaño del establecimiento (referencia: 6 a 50 personas)</i>			
De 1 a 5 empleados	-0.00123	-0.04773	-0.04895
De 51 a 250 empleados	0.00234	-0.02629	-0.02395
251 y más empleados	-0.00913	-0.06399	-0.07312
<i>Total Tamaño de empresa</i>	-0.00802	-0.13801	-0.14602
<i>Total Puesto de Trabajo</i>	-0.13300	0.10031	-0.03269
TOTAL	-0.12665	0.10246	-0.02418

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2004.

Nota: El signo positivo en el componente discriminatorio implica desventaja femenina.

BIBLIOGRAFÍA

Aguayo, Francisco y Salas, Carlos (2002). "Reestructuración y dinámica del empleo en México, 1980-1998". En *Región y Sociedad*. Vol. 14, num. 25. El Colegio de Sonora. Sonora, México.

Albrecht, J., Björklund, A. y S. Vroman (2003). "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", en *Journal of Labor Economics*, 21(1): 145-177.

Ariza, Marina (1996b). "Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas", en *La población de México: situación actual y desafíos futuros*, México, El Colegio de México, pp. 202-227.

_____ y Orlandina de Oliveira (1996). "La condición femenina: propuesta de un marco analítico", en Orlandina de Oliveira et al., *La condición femenina: una propuesta de indicadores*, informe final, México, SOMEDE/CONAPO, vol. I.

_____ (1999). "Inequidades de género y clase. Algunas consideraciones analíticas", *Nueva Sociedad*, núm. 164, noviembre-diciembre, pp. 70-81.

_____ (2001). "Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición", *Papeles de Población*, abril-junio, número 28. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México, pp. 9-39.

_____ (2002). "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres", *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas*, Elena Urrutia, coordinadora, 2002. México, El Colegio de México, pp. 43-76.

Arriagada, Irma (1990). "La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo", *Revista de la CEPAL*, núm. 40, abril, pp. 87-104.

_____ (1997). "Realidades y mitos del trabajo femenino Urbano en América Latina". *Serie Mujer y Desarrollo*. CEPAL. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Asplund R., Barth E., Le Grand C., Mastekaasa A. y Westergard-Nielsen N. (1993). "Wage Differentials in the Nordic countries" en Westergard-Nielsen N. (ed), *The Nordic Labor Market in the 1990s*. Nordic Council of Ministers.

Badiola, L. (2000). *Discriminación en el mercado laboral: el caso mexicano*, Tesis profesional, ITAM.

Banco Mundial (1992). "Case Studies on Women Employment and Pay in Latin America". Washington, DC.

_____ (1994). "Enhancing Women's Participation in Economic Development": A Policy Paper, Washington, D.C.

_____ (1995). "World Development Report: Workers in an Integrating World". Oxford University Press. New York, NY.

Bañuelos, Eunice, y Leonor Paz (1997). "Cambios en los hogares mexicanos", en revista Demos número 10. Instituto de Investigaciones Sociales (ISS), UNAM.

Baquero, J. Guataquí, J. y Lina Sarmiento (2000). "Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral" en Economía, No. 8, junio de 2000, Colombia.

_____ (2001). "Estimación de la Discriminación Salarial por Género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)" en Economía, No.13, Junio 2001, Colombia.

Barron, M. A. (1993). "Los mercados de trabajo rurales: el caso de las hortalizas en México". México: Facultad de Economía, UNAM. Tesis de doctorado.

_____ (1997). "Características de los mercados de trabajo en los cultivos no tradicionales de exportación: el caso de las hortalizas en México", en Barrón, M. A. y Sifuentes, E. L. (coords.) Mercados de trabajo rurales en México: estudios de caso y metodologías México: Facultad de Economía-UNAM/Universidad Autónoma de Nayarit.

Barros, Ricardo; Ramos, Lauro y Eleonora Santos (1995). "Gender differences in Brazilian labor markets" en Investment in Women's Human Capital. Edited by T. P. Schultz. University of Chicago Press. Chicago. Pags: 380-424.

Becker, Gary (1957). "The Economics of Discrimination". Chicago, Chicago University Press, 2ª edición, 1971.

_____ (1960). "An economic analysis of fertility" en Demographic and Economic Change in Developed Countries. Princeton, N.J. NBER

_____ (1964). "Human Capital". 1era. Edición. Columbia University Press

Benería, Lourdes y Marta Roldán (1992). "Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México", El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica (FCE), México, 1992

BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (1994). "Economic and Social Progress in Latin America". 1993 Report. Washington, DC:

Blinder, A.S. (1973). "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", Journal of Human Resources, 8: 436-455.

Borjas, G. J. (2002). "Labor Economics", International Edition, 2002. Harvard University.

Brown, Cynthia, José A. Pagán, y Eduardo Rodríguez (1999). "Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico", Industrial and Labor Relations Review, vol. 53, núm. 1, pp. 123-136.

Cain, Glen (1986). "The economic analysis of labor market discrimination: a survey" en el libro *Labor Economics*. Volumen 1. Compilado por Ashenfelter y Layard. Amsterdam.

_____ (1999). "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica", en ASHENFELTER y LAYARD (Comps.), *Manual de economía del Trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Castro, Nina (2003). "Temporalidades reproductivo-laborales de las mujeres mexicanas de tres cohortes", Tesis para obtener el grado de Maestra en Población, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede México, Agosto 2003.

CEPAL -Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (1993). *Panorama Social de América Latina*. Edición 1996. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

_____ (1997). *Panorama Social de América Latina*. Edición 1993. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.

Cervini, Héctor (1999). "Medición de la segregación en la distribución del trabajo por género en México: 1960-1990", en *Análisis Económico*, segundo semestre, año/vol. XIV, número 030, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, pp. 133-144.

Cohen, Gary. (1996). "Women Entrepreneurs", *Perspectives*, 23-28.

CONAPO (2001). "Cultura demográfica en México". Sitio web: <http://conapo.gob.mx>

Coubès, Marie-Laure, Zavala, María Eugenia y René Zenteno (coordinadores) (2005). "Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida", Tijuana, B.C.: El Colegio de la Frontera Norte.

De Barbieri, Teresita (1984). "Mujeres y vida cotidiana", México, FCE/Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) UNAM, 1984.

_____ (1992). "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", *Revista Interamericana de Sociología*, vol. 2, núm. 2-3, pp. 147-178.

_____ (1996). "Certezas y malos entendidos sobre la categoría género", en Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco (comps.), *Estudios básicos de derechos humanos IV*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Comisión de la Unión Europea, San José, Costa Rica, pp. 47-84.

De la O, María Eugenia (2000). "Flexibilidad, Trabajo y Mujeres", *Región y Sociedad*, enero-julio, Vol. XII, número 19, El Colegio de Sonora, Sonora, México, pp. 83-134.

Del Razo Martínez, Lilia Marcela (2003). "Estudio de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en México (1994-2001)", Serie: *Documentos de Investigación*, Num. 4, Secretaría de Desarrollo Social, agosto 2003.

Devine, J.(1994). "Changes in Wage and Salary Returns to Skill and the Recent Rise in Female Self-Employment," *American Economic Review Papers and Proceedings*, 84(2), 108-113.

Felgueroso, F., Pérez J. y Prieto J. (1995). "Los efectos de la negociación colectiva sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles", Universidad de Oviedo.

Fernandez, Juan y Tugores Juan (1988). "Fundamentos de Microeconomía", Editorial McGraw-Hill, Madrid, 1988.

Gámez, Alba E. (2005). "El trabajo femenino en el contexto de la reestructuración económica mundial de fines de siglo XX". Foro Internacional, 180, XLV, 2005 (2), pp. 249-271.

Garavito, Cecilia (1994). "Oferta familiar de trabajo en Lima Metropolitana: 1989-1992". Documento de Trabajo No 121, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

García, Brígida (1993). "La medición de la población económicamente activa en México: 1970-1991", México, El Colegio de México, primer avance de investigación.

_____ y Orlandina de Oliveira (1994). "Trabajo femenino y vida familiar en México", México, El Colegio de México.

_____, Blanco y Pacheco, Edith (1999). "Género y Trabajo Extradoméstico", en *Mujer, Género y Población. México*, El Colegio de México, pp. 273-316.

_____ (1999). "Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI", *Papeles de Población*, revista del Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México, año 5, núm. 21, julio-septiembre, pp. 9-20, Toluca.

_____ (2000). "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo", *Papeles de Población*, Nueva Epoca, año 6, núm. 27, julio-septiembre.

_____ y Orlandina de Oliveira (2001). "Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas", *Investigación Económica*, núm. 236, abril-junio, pp.137-162.

_____ (2001b). "The meaning of work force exclusion in developing countries: the case of México", México, el Colegio de México, Marzo, 2001.

Garro, Nora y Rodríguez, Eduardo (1995). "Discriminación salarial y segregación ocupacional. La mujer asalariada en México, 1987-1993", *Análisis económico*, vol. XII (27), Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, pp. 105-126.

Guzmán, Flérida (2002). "Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México 1970-2000". Tesis para obtener el grado de Maestra en Economía, UNAM, Facultad de Economía.

Heckman, James J (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error" *Econometrica* Vol 47, No. 1. Enero, pp.153-161.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI (2002). "Las Mujeres en el México Rural", Aguascalientes, Ags.

_____ (2002). "Mujeres y Hombres en México, 2005". Aguascalientes, Ags.

_____ (2003). "Encuesta Nacional de Empleo", México, D.F.

_____ (2004). "Encuesta Nacional de Empleo", México, D.F.

_____ (2004b). "Mujeres y Hombres en México, 2005". Aguascalientes, Ags.

_____ (2005). "Mujeres y Hombres en México, 2005". Aguascalientes, Ags.

INMUJERES/UNIFEM (2001). "El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México: Una guía para el uso y una referencia para la producción de información". Serie Estadísticas de género. Diciembre, 2001.

Jenkins, Stephen P. (1994). "Earnings discrimination measurement: a distributional approach", *Journal of Econometrics* 61, 81-102.

Lamas, Marta (1996). "El género: la construcción cultural de la diferencia sexual", México, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), UNAM/ Miguel Ángel Porrúa, México, 1996.

López, Julio (1999). "Evolución reciente del empleo en México". Serie Reformas Económicas 29. LCC/L.1218, resumen, julio. México: CEPAL.

Lustig, Nora (1992). "Mexico: The Remaking of an Economy". The Brookings Institution.

_____ y Miguel Székely (1997). "México: Evolución económica, pobreza y desigualdad". Trabajo preparado para el proyecto "Los determinantes de la pobreza en América Latina", patrocinado por el PNUD, el BID y la CEPAL. Washington D.C, Diciembre.

McConnell, Campbell, Brue, Satnley y David Macpherson (2003). "Economía Laboral", Sexta edición adaptada.

Mc Elroy, Marjorie and Mary Jean Horney (1981). "Nash bargained household decisions: toward a generalization of the theory of demand". *International Economic Review*. Vol. 22, No. 2.

Meurs, D. y Ponthieux, S. (2000). "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes" en *Économie et Statistiques*, No. 337-338, pp. 135-158.

Mincer, J. (1974). "Schooling, Experience and Earnings", *National Bureau of Economic Research*, New York.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2006). "Informe Anual 2005: La Mujer en el Mercado Laboral Peruano", MTPE.

Mochón, Francisco y Pajuelo Alfonso (1990). "Microeconomía", Editorial McGraw-Hill, Madrid, 1990.

Naciones Unidas (1995). "The World's Women, 1995: Trends and Statistics". Nueva York.

Oaxaca, Ronald (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 1973, vol. 14, n°. 3, pp. 693-709.

OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2001). "World Employment Report 2001, Ginebra.

_____ (2002). "Costos laborales de hombres y mujeres: El caso de México" en *Cuestionando un mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en América Latina*. Laís Abramo y Rosalía Todaro, Editoras.

Oliveira, Orlandina, Marina Ariza y Marcela Eternod (1996), "Trabajo e inequidad de género", en *La condición femenina: una propuesta de indicadores*. Informe final, México, Sociedad Mexicana de Demografía (Somed) y Consejo Nacional de Población (Conapo).

_____ (1998). "Familia y relaciones de género en México" en Beatriz Schmukler (coord.), *Familias y relaciones de género en transformación*, Population Council/Edamex, México, 1998, pp. 23-52.

_____ y García, Brígida (1998). "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México" en *Papeles de Población*. Año 4, num. 15, enero-marzo, pp. 39-72.

_____ (1999). "Familia, ingreso y desarrollo", *Demos*, pp. 32-33.

_____ y Ariza (1999). "Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis", *Papeles de Población*, núm. 20, abril-junio, pp. 89-127.

_____, Ariza y M. Eternod (2000), "La Fuerza de Trabajo en México: Un Siglo de Cambios", en J. Gómez de León y C. Rabell (ed.), *Cien Años de Demografía en México*, México, FCE.

Pacheco, E. y Mercedes Blanco (1998). "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre trabajo urbano en México" en *Papeles de Población*. Año 4, num. 15, enero-marzo, pp. 73-94.

Pacheco-López, Penélope (2005). "Liberalización de la política comercial y crecimiento económico de México", *Economía UNAM*, Vol. 2, Num. 4, pp. 84-93.

Padilla, Héctor (1996). "La interpretación económica de la conducta política: un acercamiento a la teoría de la elección racional" en *Economía y sociedad*, documentos de trabajo del departamento de economía, Número 1, noviembre 1996. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Pagán, José A. y Sánchez, Susana M. (1998). "Diferencias por género en las decisiones del mercado de trabajo: evidencias del México rural." *Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico*", *Economía Mexicana*, vol. IX, núm. 1, CIDE, pp.23-40.

Pagán, José A. y Miren Ullibarri (2000). "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico", *Economía Mexicana*, vol. IX, núm.1, CIDE, pp.23-40.

Parker, Susan W. (1995). "Niveles salariales de los hombres y las mujeres asalariados y trabajadores auto-empleados en el México urbano 1986-1992: Un enfoque microeconómico." En José A. Tijerina Guajardo y Jorge Meléndez Barrón, eds., *Capital humano, crecimiento, pobreza: Problemática mexicana*. Monterrey, NL: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Plasman, A., Plasman, R. y Rusinek, M. (2002). "L'évolution de l'écart Salarial de Genre dans L'Union Européenne, *Cahiers Économiques de Bruxelles*", 45(2): 41-69.

Psacharopoulos, George (1992). "Ethnicity, Education and Earnings in Bolivia and Guatemala". *Policy Research Working Papers*. The World Bank. Washington, DC.

Psacharopoulos, George, y Zafaris Tzannatos (1992). "Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology". Washington, DC: The World Bank Regional and Sectoral Studies.

_____. (1992) "Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin American". The World Bank. Washington, DC.

Pedrero, Mercedes (1990). "Evolución de la participación económica femenina en los ochenta", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 52, núm. 1, pp. 133-149.

_____, et al (1997). "Segregación ocupacional por género en México", México, Centro de Investigaciones multidisciplinares, UNAM.

_____ (2004). "Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México". Una estimación del valor económico del trabajo doméstico". *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 19, Número 2 (56), pp. 413-446.

Phelps, E.S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review* Vol 62 No. 4, September.

Pérez e Hidalgo (2000). "Análisis de la discriminación salarial a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995", Madrid, Fundación Argentaria-Visor dis.

Poder Ejecutivo Federal (1995). "Plan Nacional de Desarrollo: 1995-2000". México, DF: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Polachek (1995). "Potencial biases in measuring male-female discrimination", *Journal of Human Resources*, vol. 10, núm 2, pp. 205-229.

Rendón, Teresa y Carlos Salas (1993). "El empleo en México en los años ochenta: tendencias y cambios", Comercio Exterior, volumen 43, no. 8, agosto.

_____ (2000). "Segregación y diferencias salariales por género. Hipótesis y evaluación empírica". Informe final, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

_____ (2003). "Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX", tesis de Doctorado, México, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Economía, UNAM.

_____ (2003b). "Empleo, Segregación y Salarios por Género" en *La Situación del Trabajo en México 2003*. México, pp.129-150.

Ruesga, S. M. (Dir.), José Lasiera y Ciro Murayama (2002). "Economía del trabajo y política laboral", Madrid 2002, Ediciones Pirámide.

Sakellariou, Chris (2004). "Gender-Earnings Differentials Using Quantile Regressions" en *Journal of Labor Research*. Vol. 25, No.3, pp. 457-468.

Salas, Carlos (2003). "El contexto económico de México" en *La Situación del Trabajo en México 2003*. México, pp. 37-54.

Samaniego, Norma (1994). "El Mercado de Trabajo Mexicano." *Revista Mexicana del Trabajo*. 4/5, 4-39.

_____ (1998). "Programas de empleo e ingresos en México", *Programas de Empleo e Ingresos en América Latina y el Caribe*, OIT-BID, Lima.

_____, Hernández A. y Gutiérrez, R. (2000). "Los Principales Desafíos que Enfrenta el Mercado de Trabajo en México en los Inicios del Siglo XXI". OIT- México.

_____ (2002). "Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación". *Serie Macroeconomía del Desarrollo No.18*. CEPAL, Santiago.

Sánchez, S. y Pagán, J. (2002). "Sobre las diferencias de género en los ingresos en el sector microempresarial", en *La economía de género en México*, pp. 203-235.

Schultz, Theodore W. (1960). "Capital formation by education", *Journal of Political Economy*, diciembre, 1960.

_____ (1961). "Investment in human capital", *The American Economic Review*, Volumen LI, No. 1, marzo, 1961.

_____ (1963). "The Economic Value of Education". New York: Columbia University Press.

Scott, Joan W. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico" en James S. Amelang y Mary Nash (comps.), *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y contemporánea*, Edicions Alfons El Magnánim, Valencia, pp. 23-56.

Sen, A.K. (1976). "Poverty: an ordinal approach to measurement", *Econometrica* 44, 219-231.

Sollova, Vera y Norma Baca (1999). "Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino" en Papeles de población, abril-junio, Num. 20. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Pp. 69-88.

Steele, Diane (1992). "Women's participation decisions and earnings in Mexico", en *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, Washington D.C., World Bank, pp. 1339-348.

Tenjo, Jaime (1992). "Labor Markets, the Wage Gap and Gender Discrimination: The Case of Colombia" en G. Psacharopoulos y Z. Tzannatos (eds.), *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, Washington D.C., World Bank, pp. 149-168.

_____ (1993). "1976-1989: cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres" *Planeación y Desarrollo*, Edición Especial. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá. Pags: 117-132.

_____ (2000). "Evolución del empleo y los salarios de hombres y mujeres en el sector financiero". En Universidad Javeriana.

_____ y Bernat (2001) "Evolución de las diferencias salariales entre Hombres y mujeres: comparación de seis países Latinoamericanos", En Universidad Javeriana, Bogotá.

_____ (2002). "La economía de género en México. Trabajo, Familia, Estado y Trabajo". Elizabeth G, Maria C. Correia Editoras Washington, DC.

Velez, E. and Winter, C. (1992). "Women's labor force participation and earnings in Colombia" en *The World Bank (1992) - Washington, DC*.

Walti, Carlos y Beatriz Rodríguez (1999). "Trabajo extradoméstico femenino y comportamiento reproductivo" en *Mujer, Género y Población en México*, Brígida García, coordinadora, México: El Colegio de México: Sociedad Mexicana de Demografía, 1999, pp.

Yun, Myeong-Su (1999). "Generalized Selection Bias and The Decomposition of Wage Differentials" en *IZA DP*, No 69,

_____ (2005). "A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions" en *Economic Inquiry*. Vol. 43, No.4, Octubre 2005.

Sitio en Internet de la enciclopedia Wikipedia (2006). www.wikipedia.com