



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN
MÉXICO

Tesis presentada por

Karina Jazmín García Bermúdez

Para obtener el grado de

MAESTRA EN ECONOMÍA APLICADA

Tijuana, B. C., México
2008

DEDICATORIA

A mi mamá y a mis hermanos
por haberme apoyado siempre
incondicionalmente

A la memoria de mis abuelos

A Dios por ser siempre mi guía

AGRADECIMIENTOS

Agradezco el apoyo financiero del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por haberme ofrecido una beca que me permitiera realizar la maestría. A El Colegio de la Frontera Norte por brindarme la oportunidad de incorporarme al programa de la maestría en Economía Aplicada.

Deseo expresar mi enorme agradecimiento al Dr. Jorge Eduardo Mendoza Cota, primeramente por ser uno de mis profesores en el programa además de mi tutor y director de tesis, por ser uno de los investigadores que me incursionaron en el emprendimiento de este proyecto, pues me brindo un gran apoyo y respaldo. Así también deseo agradecer a mis amigos Verónica, Bogart y Sergio por su ayuda incondicional.

ÍNDICE

Dedicatoria	
Agradecimientos	
Introducción.....	1
Capítulo I: Marco teórico	
1. Teoría de Capital Humano.....	9
2. Teoría de Discriminación en el Mercado de Trabajo.....	13
2.1. Mercado de Trabajo en México.....	13
2.2. Discriminación.....	19
2.3. Enfoques teóricos sobre discriminación.....	24
2.4. Formalización de la Discriminación Salarial por Género.....	27
3. Otros enfoques teóricos sobre la relación educación y productividad en el trabajo.....	30
Capítulo II: Evidencia Empírica	
1. Evidencia Internacional.....	35
2. Evidencia en México.....	38
Capítulo III: Marco Metodológico	
1. Metodología.....	49
1.1 Procedimiento para obtener la Significancia Empírica de la Diferencia Salarial.....	49
1.2 Determinación de las Variables.....	51
2. Modelos	
2.1 Modelo de las Funciones de Ingreso para Hombres y Mujeres que Participan en la Fuerza Laboral.....	53
2.2 Modelo para Determinar la Probabilidad de Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo.....	54
2.3 Modelo para el Cálculo de la Discriminación.....	56
3. Descripción de la Base de Datos.....	59
Capítulo IV: Análisis de Resultados	
1. Resultados de las Estimaciones de Participación de la Mujer en el Mercado Laboral....	61
2. Resultados de las Estimaciones de Ingresos para Hombres y Mujeres por separado.....	62
3. Análisis de la Discriminación Salarial por Género.....	62
Conclusiones y recomendaciones finales.....	63
Bibliografía.....	67
Anexos.....	71

ÍNDICE DE ANEXOS

CUADROS

Cuadro 1: PERSONAS SEGÚN GÉNERO Y CONDICIÓN DE OCUPACIÓN A NIVEL NACIONAL.....	i
Cuadro 2: TRABAJADORES SEGÚN REGION Y GÉNERO QUE PERCIBIERON INGRESOS POR SALARIOS.....	i
Cuadro 3: ESCOLARIDAD PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	ii
Cuadro 4: EXPERIENCIA LABORAL SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	ii
Cuadro 5: INGRESOS LABORALES MENSUALES SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	iii
Cuadro 6: INGRESOS LABORALES POR HORA SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	iii
Cuadro 7: INGRESOS LABORALES POR MES POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y PROFESION.....	iv
Cuadro 8: INGRESOS LABORALES POR HORA POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y PROFESION.....	iv
Cuadro 9: INGRESOS LABORALES POR MES POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y EDO. CIVIL.....	v
Cuadro 10: INGRESOS LABORALES POR HORA POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y EDO. CIVIL.....	vi
Cuadro 11: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL.....	vii
Cuadro 12: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN NORTE.....	vii
Cuadro 13: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CENTRO.....	viii
Cuadro 14: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN NORTE.....	viii
Cuadro 15: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO NACIONAL.....	ix
Cuadro 16: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO NORTE.....	x
Cuadro 17: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO CENTRO.....	xi
Cuadro 18: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO SUR.....	xii
Cuadro 19: RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICION DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SIN CORRECCIÓN POR SESGO DE SELECCIÓN.....	xiii
Cuadro 20: INGRESOS LABORALES PROMEDIO POR HORA SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO.....	xiv
Cuadro 21: INGRESOS LABORALES MENSUALES PROMEDIO SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO.....	xv

GRÁFICOS

Gráfico 1: ESCOLARIDAD PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	xvi
Gráfico 2: EXPERIENCIA LABORAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO....	xvii
Gráfico 3: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	xviii
Gráfico 4: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO.....	xix
Gráfico 5: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y PROFESIÓN.....	xx
Gráfico 6: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y PROFESIÓN.....	xxi
Gráfico 7: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y EDO. CIVIL.....	xxii
Gráfico 8: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y EDO. CIVIL.....	xxiii
Gráfico 9: INGRESOS LABORALES PROMEDIO POR HORA SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO.....	xxiv
Gráfico 10: INGRESOS LABORALES MENSUALES PROMEDIO SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO.....	xxv
Gráfico 11: RESULTADOS DEL PROCEDIMIENTO DE DESCOMPOSICIÓN DE SALARIOS.....	xxvi

RESUMEN

En esta investigación se estudia la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006. Partiendo de la Teoría de Capital Humano se utiliza el método de Oaxaca-Blinder (1973) para realizar descomposiciones salariales. Mediante la aplicación de dicha metodología se encuentra que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4 por ciento, es decir, las mujeres perciben 12.4 por ciento menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se sitúa en 7 por ciento, para la región centro es de 11.2 por ciento y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3 por ciento, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso existente entre las regiones analizadas.

ABSTRACT

This study examines the existence of wage discrimination by gender in Mexico in 2006. Based on the Theory of Human Capital uses the method of Oaxaca-Blinder (1973) to conduct wage decomposition. By applying this methodology is that wage discrimination uncorrected for selection bias at the national level is 12.4 per cent, women earn 12.4 percent less pay than men having the same characteristics in terms of human capital. Similarly, in the northern region stood at 7 percent, to the central region is 11.2 percent and the southern region presents the highest level that is 18.3 percent, thus corroborating the situation of inequality of income between the regions examined.

INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo XXI la prevención de la discriminación constituye uno de los esfuerzos colectivos más importantes que deben enfrentar en forma directa y decidida las sociedades, instituciones y gobiernos en los países de todos los continentes, a fin de construir las bases culturales, jurídicas e institucionales que la convivencia social, plural y diversa exige ante la perspectiva de edificar un régimen democrático de calidad.

En los albores del nuevo milenio la discriminación representa tanto una enorme deuda con los valores, prácticas y principios de la democracia como un gran reto para los estados y actores políticos. Esto implica generar gradualmente las condiciones mínimas de igualdad, justicia, cohesión e inclusión para todos los ciudadanos o miembros de una colectividad, independientemente de su nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, estrato social, género, credo, edad, estado de salud o discapacidad; por ello, la construcción del andamiaje integral que propicie una convivencia colectiva plena e integral aún representa un asunto pendiente en la agenda democrática de las naciones.

No obstante, existe una visión muy extendida en la opinión pública y en grandes segmentos de las élites políticas acerca de que el combate a la discriminación es propio solamente de las sociedades desarrolladas, como las europeas o norteamericanas, pero que poco puede significar o hacerse en los países que tienen grandes necesidades de desarrollo y asignaturas pendientes en el terreno socioeconómico, como es el caso de las sociedades latinoamericanas. Tal percepción considera que, por la escasez de recursos, la lucha institucional contra la discriminación es una excentricidad. Aunque esta visión está extendida en muchos círculos sociales es errónea.

En los países menos desarrollados la discriminación alcanza niveles altos, así que es precisamente allí donde más falta hace la presencia y acción estatal al respecto. La lucha

contra este fenómeno es un componente fundamental de toda edificación democrática, no sólo en los países del llamado primer mundo, sino en todas las naciones del planeta. De ahí la importancia de reflexionar sobre la prevención de la discriminación en la región latinoamericana.

Por sus condiciones particulares y su desarrollo histórico, actualmente América Latina presenta pronunciados niveles de exclusión social en prácticamente todos los ámbitos de la vida colectiva. El limitado desarrollo económico, las condiciones de pobreza y marginación, las inercias del autoritarismo y la falta de una cultura de tolerancia e inclusión conforman algunas de las causas estructurales que se combinan un terreno más proclive para generar prejuicios, estigmas y estereotipos que finalmente se traducen en actitudes y prácticas discriminatorias. En 2003 el Congreso de la Unión de México aprobó la *Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación*. Entre otros puntos, esta legislación ordena crear el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como medio destinado a lograr los propósitos en ella planteados. En 2004 en CONAPRED llegó a ser una realidad.

El *Foro Internacional sobre la No Discriminación* titulado “*Los desafíos económicos, fiscales y judiciales de la implementación de leyes antidiscriminación en Latinoamérica y el Caribe*” tuvo lugar en la Ciudad de México los días 28 y 29 de Septiembre de 2004 Los temas se abordaron desde diferentes perspectivas, como la teórica y conceptual, la jurídica y del marco legal, la enfocada en los grupos vulnerables – por ejemplo: mujeres, indígenas y homosexuales-, hasta mediante estudios de caso en países como Colombia, Perú y Filipinas. Asimismo, se presentó la visión institucional sobre la discriminación del BID y propuestas concretas para establecer una Convención Regional contra la Discriminación Racial en América Latina.

Se sugirió que la discriminación representa una pérdida neta en el ingreso no sólo para la minoría discriminada, sino también, aunque en menor grado, para la mayoría discriminatoria. Ello se debe a que este fenómeno implica un costo económico que impacta

negativamente en el margen de ganancias. De ahí que se apunte que la discriminación se podría eliminar si los agentes económicos repararan en el lastre que representa en la obtención final de ganancias individuales.

Estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) tales como: “Notas técnicas sobre la igualdad de género en el desarrollo municipal”, (2008); “Ideas en marcha: Mujer y Justicia”, (2007); “Oferta laboral femenina y cuidado infantil”, (Agosto 2007); “Invirtiendo en Igualdad de Género. 2002-2003”, (Noviembre 2004); “Discriminación Étnica y de Género en el Proceso de Contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana”, (Julio 2004); “Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo”, (Abril, 2002) y, por último, “Invirtiendo en las Mujeres”, (Octubre 2002), demuestran que en algunas naciones, aun cuando la brecha salarial entre mujeres y hombres se está cerrando, el peso de la discriminación no ha disminuido y el diferencial que queda puede atribuirse en su mayor parte a prácticas discriminatorias. Para nadie es un secreto que en muchos países el acceso al trabajo no depende del talento, sino de la apariencia física. Esta situación afecta el comportamiento del mercado laboral y desalienta al individuo.

Por lo tanto, este fenómeno anula las inversiones en capital humano, desalienta a los individuos de grupos excluidos a prepararse, educarse y esforzarse; se transmite de generación en generación; lleva a la *autodiscriminación* justamente para evitar la repetición histórica de rechazos sociales. Es un círculo vicioso que le hace daño tanto a la personas como a la sociedad. Atenta contra el crecimiento y la cohesión social. En América Latina existe suficiente evidencia de una discriminación salarial que afecta a las mujeres, a los pueblos indígenas y a los de descendencia africana. Además de ésta, que resulta en diferencias de pago injustificables por un mismo trabajo, los miembros de los grupos excluidos tienen menores posibilidades de obtener empleo en sectores con mejores salarios, sobre todo debido a los procesos de segregación ocupacional que segmentan el mercado laboral.

Así la primera de las declaraciones Internacionales fue, en el ámbito regional, la *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) el 2 de Mayo de 1948 en Bogotá, en cuyo Preámbulo parte de la premisa de que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, de igual manera, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha indicado que el principio de no discriminación es uno de los pilares de cualquier sistema democrático y una base fundamental del sistema de protección de los derechos humanos instaurados en la OEA.

Por su parte, en el ámbito universal la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), estipula el mismo presupuesto al decir que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el contexto de la *Carta de las Naciones Unidas*, el concepto de respeto universal de los derechos humanos está indisolublemente asociado con el principio de no discriminación. La igualdad y no discriminación constituye un principio general, básico y fundamental, regulado a nivel internacional, nacional y autonómico o estatal, según la configuración jurídica del Estado. Se trata de un principio toral en el que se destaca como papel primordial los avances relativos a la protección internacional de los derechos humanos (Comité de Derechos Humanos, 1979).

En la Plataforma de Acción adoptada en Beijing, en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se dedicó particular atención al avance en la medición de la pobreza, como lo demuestra, en especial, la recomendación a los órganos gubernamentales y a los organismos internacionales relacionados con la producción de estadísticas, en el sentido de “perfeccionar los conceptos y métodos de obtención de datos sobre la medición de la pobreza entre hombres y mujeres, incluido el acceso a los recursos”. Asimismo, en el área relativa a mujer y pobreza, se planteó en forma específica la necesidad de “Formular metodologías

basadas en el género y realizar investigaciones para abordar el problema de la terminación de la pobreza”.

En la Declaración del Milenio, emanada de la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2000, se reitera también esta necesidad, ya que se dispone que la promoción de la equidad de género no es solo un fin en sí mismo, sino un medio indispensable para la consecución de la meta de reducir la pobreza. Sin embargo, en los indicadores seleccionados para monitorear el avance en la consecución de los objetivos y metas del Milenio, la dimensión de género está ausente, lo que impide identificar las causas y consecuencias del empobrecimiento de las mujeres, así como implementar las estrategias necesarias para abordarlo.

El contexto mexicano en este ámbito, a raíz de la reforma constitucional de 2001, la cual dio un giro al principio de igualdad y no discriminación, fue una reforma que lejos de cerrar el debate en la materia, lo dejó abierto, dadas las cuestiones pendientes que quedan por solventar, puesto que se necesita profundizar en la constitucionalización de los derechos humanos y en el fortalecimiento del sistema de defensa de los mismos. La reforma constitucional mencionada, publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, del 14 de agosto de 2001, denominada incorrectamente reforma indígena, pretende actualizar e incluso superar una serie de cuestiones de gran relevancia para el país y de gran controversia y discusión.

El artículo I constitucional, párrafo tercero, expresa lo siguiente: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, las religiones, opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Asimismo, la derogación del párrafo primero del artículo 4 constitucional implica que el mencionado artículo, tras esta reforma, comience diciendo. “El varón y la mujer son iguales ante la ley”.

México cuenta actualmente con una política de Estado en contra de la discriminación que, como sociedad, nos permite superar los numerosos retos que aún enfrentamos en esta materia. Ésta se ha traducido en reformas constitucionales a favor de los grupos indígenas. Fruto de ella es también la nueva *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación*, la cual garantiza el derecho constitucional de cada mexicana y mexicano a vivir con equidad de trato e igualdad de oportunidades. Esta ley define la discriminación como toda distinción exclusión o restricción que se hace con base en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Sin embargo, aún persiste la discriminación de la mujer en el mercado laboral, lo que va en desmedro de las políticas de incentivo a la participación antes mencionadas. La mujer sufre de discriminación en el tipo de trabajo al cual puede acceder, la remuneración que obtiene, las oportunidades de capacitación y de promoción, entre otros. En este contexto, es muy importante poder contar con una estimación de la magnitud de la discriminación salarial en México, con el fin de dirigir las políticas públicas en pos de mejorar dichos aspectos. En general se observa que la mujer obtiene un salario promedio menor al de la población masculina. Es necesario, entonces, determinar qué factores se conjugan en la determinación de los salarios de cada grupo, de manera de poder clarificar el papel de la educación, la experiencia laboral u otros factores y establecer en forma fidedigna si es que existe discriminación salarial en el mercado laboral.

Para lo cual en el presente estudio se utiliza el método de descomposición de Oaxaca-Blinder para obtener la magnitud de la brecha salarial explicada por discriminación. Dado que se utilizarán ecuaciones de salarios, se podría incurrir en sesgo de selección, ya que el grupo de la población que no trabaja y no recibe un salario no estaría siendo considerada en la

estimación, perdiéndose parte importante de la información de la distribución de ingresos. Mediante la aplicación de la metodología antes mencionada, se concluye que efectivamente existe un premio salarial por género, el cual además es estadísticamente significativo tanto en el análisis a nivel nacional como en cada una de las regiones estudiadas, siendo el porcentaje de discriminación mayor en la región sur de México.

Este estudio pretende dar información actualizada sobre esta problemática, analizando específicamente si las diferencias salariales entre los hombres y mujeres que laboran en México, se explican por factores de discriminación por género, y su comparación a nivel nacional y entre tres espacios geográficos específicos: la región formada por los estados de la frontera norte, la región de los estados del centro y la región de los estados del sur del país, en el año 2006; para finalmente brindar algunas recomendaciones sobre políticas públicas necesarias en el plano laboral para corregir esta situación.

Preguntas Centrales de Investigación

¿Existe discriminación salarial por género en las regiones norte, centro y sur del país? ¿Es similar la brecha salarial atribuible a discriminación por género, en las regiones mencionadas anteriormente?

Objetivo General

El presente trabajo tiene el objetivo de determinar si la diferencia salarial de los hombres y mujeres que laboran en las regiones norte, centro y sur de México es atribuible a la discriminación por género.

Objetivos Específicos

- 1.- Establecer la diferencia salarial atribuible a discriminación por género en las regiones norte, centro y sur de México.
- 2.- Comparar la distribución salarial de los hombres y mujeres entre las regiones mencionadas para establecer la relación que guardan los resultados encontrados en las mismas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Introducción

En este capítulo se presenta una revisión de la Teoría de Capital Humano (TCH) y de la Teoría de Discriminación en el Mercado de Trabajo, desde el punto de vista de sus fundamentos teóricos. Así también, se muestran otros enfoques relativos al mercado de trabajo.

1. Teoría del Capital Humano

El surgimiento de la idea de que el conocimiento que forma parte de un ser humano es considerado como una forma de capital se remonta a las Riquezas de las Naciones, escrita por Adam Smith a fines del siglo XVIII. Según Smith (1987), “Los empleos que ocupan la mayor parte de las personas de determinado rango y fortuna, son sumamente complicados, de carácter mental y les absorben día y noche. Por lo común, disponen del tiempo necesario para perfeccionarse en algún otro ramo de conocimientos útiles o de adorno, o en algún otro a que se sintieron inclinados en las edades tempranas de su vida.”.

Pasaron muchos años para que se reformaran las ideas y se integraran para dar cuerpo a la TCH, que según Blaug (1976), el nacimiento del concepto de capital humano sería anunciado en 1960 por Theodore Schultz. Sin embargo, se puede decir que su surgimiento sería prácticamente en un artículo editado en el Journal of Political Economy en 1962 bajo el tema de “Investment in Human Beings”. En este suplemento se encontraban, entre otros artículos, los capítulos preliminares de la monografía “Human Capital” escrita por Gary Becker en 1964, y a partir de entonces ha sido crucialmente importante como referencia al tema.

La línea marcada por Schultz (1961) hizo hincapié en el papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente elevan la productividad del individuo en el trabajo, también pueden servir para aumentar sus ingresos salariales en el futuro. Esta inversión en educación genera diferencias en la productividad entre los trabajadores, las cuales pueden ser inherentes a los individuos, pero según Blaug (1981), es posible crearlas o aumentarlas invirtiendo en uno mismo y concretamente mediante la formación.

El marco conceptual que permite vincular los conceptos de educación, experiencia y el ingreso de los trabajadores de México se basa en el supuesto de relación positiva entre los conocimientos y la productividad de los trabajadores. En este sentido, la educación es uno de los determinantes de los ingresos laborales. Mientras que la experiencia y la formación que adquieren las personas en el lugar de trabajo, el contacto que tienen entre ellos al compartir ideas y experiencias, contribuyen al desarrollo de la calificación de la mano de obra provocando que se mejore la calidad del trabajo que trae como resultado un aumento de la productividad y por lo tanto de los ingresos de los trabajadores.

La teoría neoclásica estipula que bajo un entorno de competencia el mercado garantiza el equilibrio entre la oferta y la demanda para todo tipo de empleo. El funcionamiento del mercado asegura que se vacíe él mismo para encontrar los salarios reales de equilibrio. Por lo que el trabajo se regirá bajo las leyes del mercado al igual que cualquier otra mercancía. La distribución de los salarios se asigna de acuerdo a las productividades marginales de los trabajadores.

Como argumenta Becker (1993), las implicaciones de la TCH se podrían sintetizar en lo siguiente: por el lado de la oferta, para que una persona decida invertir en educación adicional, ésta debe ser compensada por mayores ingresos durante su ciclo de vida, por lo que el valor presente de los rendimientos a la educación queda determinado de la siguiente forma:

$$V = \frac{1}{r} [(Y_s - I_c)(1 - e^{-rt}) + Y_{s+c}(1 - e^{-rt})]$$

Y_s = son los rendimientos asociados a la educación

I_c = costo de oportunidad del tiempo dedicado a adquirir habilidades en el trabajo, fuera de la educación formal

Y_{s+c} = rendimientos asociados a la educación y a la experiencia.

De acuerdo a la ecuación anterior, las actividades orientadas a incrementar las habilidades laborales, después de la educación formal, se llevan a cabo cuando los rendimientos asociados a la experiencia y la educación son iguales o más elevados que los rendimientos vinculados sólo a la educación. Cuando los rendimientos asociados a la educación son constantes o decrecientes en el tiempo, los rendimientos por experiencia deben ser suficientes para cubrir los costos por adquirir las habilidades del trabajo ($Y_s - I_c$).

Por el lado de la demanda, con objeto de percibir mayores ingresos los trabajadores más educados deben tener una mayor productividad, es decir, que la productividad marginal de los trabajadores debe aumentar con el nivel educativo, la experiencia y la capacitación, derivando la función de producción respecto al trabajo se obtiene la productividad marginal:

$$\frac{\partial Y_{it}}{\partial L_{it}} = AK_{it}(\alpha)^{\alpha-1} [E_{it}(h)^{\lambda}] \lambda L_{it}(t)^{\lambda-1}$$

$E_{it}(h)^{\lambda}$ representa el efecto del capital humano en la productividad marginal del trabajo. Cuando la educación, la capacitación y la experiencia son mayores, la productividad del trabajo también es mayor.

$\lambda L_{it}(t)^{\lambda-1}$ es el efecto de la cantidad del trabajo en la productividad marginal del trabajo: cuanto mayor sea la cantidad de trabajo utilizada, menor será la productividad del trabajo.

$K_{it}(\alpha)^{\alpha-1}$ es el efecto del incremento en el acervo de capital físico en la productividad marginal del trabajo. Los aumentos en el capital existente (y el progreso técnico incorporado en el capital) elevan la productividad del trabajo. Y por último, el equilibrio de mercado. Bajo equilibrio competitivo de largo plazo, la relación entre escolaridad e ingresos

durante su ciclo de vida debe ser tal que la oferta y demanda de trabajadores a cada nivel de escolaridad sean iguales, y ningún trabajador quiera alterar su nivel de escolaridad.

Como afirma Becker (1962), las inversiones en capital humano no son sólo los desembolsos en educación formal y no formal (capacitación y adiestramiento) o formación en el trabajo y el aprendizaje, ya sea mediante el intercambio de experiencias entre los compañeros de trabajo y la antigüedad en una empresa, sino también los constituyen los gastos en salud, la crianza de los hijos durante la edad preescolar, la búsqueda de empleo para encontrar la oferta que mejor les parezca atractiva, la migración y los gastos en información para localizar mejores opciones de empleo para obtener un mayor bienestar presente y futuro.

La TCH predice perfiles de ingresos en forma de U invertida durante el ciclo vital, lo que quiere decir que las personas obtendrán un máximo de ingresos en algún momento de su ciclo de vida (Ben-Porath, 1970). Lo anterior hace que la TCH tenga implicaciones contrastables: un perfil claro de U invertida entre edad e ingresos, además, perfiles edad e ingresos distintos para individuos con distinto nivel de escolaridad, mayores ingresos para individuos con mayores niveles educativos.

Según Spence (1973), aquéllos individuos que cuenten con mayores niveles educativos les proporcionarán mayores incentivos para invertir en educación, ya que esta es una forma de información que cuentan los empleadores para tomar la decisión de escoger a un posible trabajador para determinado puesto de trabajo.

2. Teoría de Discriminación en el Mercado de Trabajo

2.1 Mercado de Trabajo en México.

El mercado de trabajo es un mercado particular donde la mercancía es el trabajo humano. Por ello, este mercado presenta diferentes aspectos sociales que determinan impactos en el precio de la fuerza de trabajo, que no son explicados en la lógica económica del mercado. Por ejemplo los mercados de trabajos muchas veces están influidos y regulados por el gobierno a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. Este mercado ha sufrido cambios importantes en los últimos años, tanto desde el aspecto sociológico, como desde el económico y el tecnológico. Estos cambios han propiciado la desaparición de algunos empleos y la aparición de otros. Los llamados *yacimientos de empleo* son los ámbitos donde se encuentran los empleos en alza. Conocer la situación actual del mercado laboral y las previsiones de su posible evolución beneficia a cada persona en el momento de fijar sus objetivos profesionales. El mercado laboral actual se caracteriza por:

- Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales.
- Aparición de nuevas profesiones.
- Aumento de las pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.
- Fuerte competencia entre empresas.
- Implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa, cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa.
- Necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.
- Reducción de la jornada laboral.
- Aumento de oportunidades laborales donde se trabaja con información, gráficos, datos y estudios.
- Disminución de la actividad del sector agrario.

Hasta hace unos 25 años, trabajar suponía formar parte de una empresa “de toda la vida”, en un puesto de trabajo y con un contrato fijo, con un horario regular y un convenio colectivo que cada año mejoraba las condiciones laborales. En el último cuarto del siglo XX, los cambios en la sociedad laboral han sido muy intensos y profundos. La globalización, especialmente en las comunicaciones, mercados e intercambios financieros, ha producido una nueva división del trabajo, una fase acelerada de deslocalizaciones empresariales y un proceso de concentración de capitales en grandes oligopolios en casi todos los sectores económicos. Las características de las empresas actuales exigen trabajadores y trabajadoras con unos perfiles muy determinados y potencian la creación de nuevas formas de trabajo y nuevas formas de relaciones laborales entre las personas trabajadoras y las empresas.

Uno de los efectos de la crisis bancaria y financiera de 1995 fue la aguda y repentina disminución del número de empleos en la economía con un respectivo incremento de las tasas de desempleo abierto. Durante este periodo, el número de empleos afiliados a sistemas de seguridad social se redujo drásticamente provocando el aumento de empleos que comúnmente se consideran como inferiores o marginales por no tener acceso a prestaciones laborales. Como es sabido, más de la mitad de los trabajadores mexicanos no están afiliados a algún sistema de seguridad social. Más importante aún, es el papel que desempeña el empleo no protegido dentro del mercado laboral. Específicamente durante la crisis de 1995, y en menor medida, durante la recesión más reciente los empleos no protegidos representaron una excelente alternativa para quienes perdieron su trabajo o para aquellos que no encontraban uno dada la escasez de empleos.

El mercado laboral tiene gran importancia en el bienestar de los hogares ya que éste constituye la principal fuente de ingreso para la mayoría de las personas en edad de trabajar. Dado lo anterior, no es de sorprender que el mercado laboral tenga un papel fundamental en la transmisión de perturbaciones negativas agregadas de la economía a los individuos y los hogares. Estos choques macroeconómicos típicamente están asociados a aumentos en la tasa de desempleo, lo cual tiene efectos adversos en el bienestar de los hogares al reducir el ingreso

laboral de muchos de ellos y aumentar la incertidumbre que enfrentan en cuanto a la estabilidad del empleo. Lo anterior puede provocar que algunos integrantes del hogar tengan que incorporarse o reincorporarse al mercado laboral con el objetivo de suavizar la caída del ingreso familiar, o que algunos abandonen la fuerza de trabajo por considerar que la búsqueda de un empleo es inútil.

México ha tenido varias etapas dentro de su situación económica las cuales han influido en el desarrollo del país en diversos sectores: económico, político social y cultural, así como también ha influido en la participación laboral tanto de los hombres como de las mujeres lo que ha dado origen a una desigualdad de derechos entre ambos género. La colaboración que se ha dado por parte de las mujeres dentro del mercado laboral ha dependido de diversos factores internos y externos que se han dado en el país. Un ejemplo de esto ha sido la reestructuración económica la cual “ha sido la búsqueda de mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permita lograr de manera rápida la competitividad internacional” (García B, 2002).

La discriminación hacia las mujeres ha sido un escenario de constante lucha en la búsqueda del respeto e implementación de sus derechos como lo merecen. En el caso de las mujeres en México se enfrentan a una inequidad y desigualdad de derechos en diversas áreas, pero enfocándonos específicamente en el área laboral, a pesar de que han tenido una amplia participación, su trabajo no ha sido reconocido al igual que los hombres; se han encontrado en diversas dificultades que han impedido su desarrollo, por ejemplo, al no respetar sus derechos laborales, estar expuestas a sufrir hostigamiento sexual, salarios bajos, empleos temporales o de tiempo parcial, segmentación de actividades, jerarquización de puestos y realizar doble rol de trabajo, lo que da pie a una desigualdad e inequidad de derechos entre ambos géneros.

La participación que han tenido las mujeres dentro de este sector ha contribuido al desarrollo de la sociedad y del país mismo, pero principalmente se ha mostrado que tienen las mismas capacidades al igual que los hombres para poder desempeñar diversas actividades

laborales, mostrando resultados eficientes dentro del área en que se desempeñen. No se ha sabido aprovechar sus habilidades y capacidades para beneficiarlas, sino todo lo contrario, se ha tratado de aprovecharse de ellas por medio de la explotación y discriminación.

a) Zona rural y zona urbana

México cuenta con un alto porcentaje de mujeres tanto en la zona urbana como en la rural, pero se concentra una mayor población dentro del ámbito urbano en donde su participación laboral se ha dado en todos los estratos sociales pero enfrentando algunas limitaciones. La participación de todas estas mujeres ha contribuido al desarrollo del país, aunque sus condiciones son muy diferentes las cuales han sido muy marcadas; situación que ha sido enfatizada por la misma sociedad. Estas diferencias han influido para el ejercicio pleno de su desarrollo laboral, originando para algunas mujeres mayores obstáculos y menores oportunidades para poder lograr un mayor avance.

Las condiciones a las que se enfrentan las mujeres en la zona rural dentro del ámbito laboral han afrontado diversas carencias, las cuales han obstaculizado el avance de su mayor participación. En primer lugar, existe un rezago dentro del sector educativo lo que ha originado un atraso para su desarrollo; ésta sería uno de los principales beneficios y derechos con los que deberían contar estas mujeres pero desafortunadamente no todas tienen esta oportunidad. La mayoría de las mujeres, sino es que casi todas, abandonan la escuela a una edad muy temprana y otras no ingresan a ésta ya que llega a ser un privilegio; se genera un gasto económico por lo que la educación no es considerada como una prioridad, dado que no cuentan con los suficientes recursos económicos para poder costear sus estudios, por lo que prefieren ganar dinero para poder subsistir.

Estas mujeres que comprenden la zona rural cuando ingresan al sector laboral sufren una desigualdad de oportunidades debido a su educación; este factor va a depender para que puedan conseguir un trabajo por lo que se verán en la necesidad de aceptar cualquier tipo de empleo. Por otra parte, aquellas que cuentan con una educación mayor tienen mejores

oportunidades de conseguir un empleo bien remunerado. Asimismo, algunas mujeres emigran a las zonas urbanas en busca de mejores oportunidades de empleo, pero también se enfrentan a actos discriminatorios.

En el caso de las mujeres que comprenden la zona urbana, sus condiciones laborales presentan las siguientes características: cuentan con un nivel educativo más avanzado por lo que pueden tener mayores oportunidades de empleo, el ingreso al mercado laboral es a una edad más tardía y tienen mejores condiciones de vida. Sin embargo, siguen teniendo menores oportunidades laborales y remuneración que los hombres.

b) Sector formal y sector informal

La participación que han tenido las mujeres dentro del mercado laboral ha sido por medio del sector formal e informal, en donde se han enfrentado a diferentes condiciones así como a actos discriminatorios. Castells y Portes mencionan que “el *sector informal* hace referencia a un conjunto de actividades que se desarrollan en toda estructura social, que implican generación de ingresos y cuya característica central es que no están reguladas por las instituciones de la sociedad, en un medio social en el cual actividades similares si están reguladas”. El *sector formal* es el que se encuentra regulado por las instituciones de sociedad y su trabajo es retribuido generando mejores beneficios.

Algunas diferencias que se presentan en estos dos sectores es sobre las condiciones laborales: en el sector informal las y los trabajadores no cuentan con salarios fijos, ni con prestaciones o servicios como el Seguro Social. Ante estas condiciones, las mujeres que forman parte de este sector se encuentran expuestas a diversos problemas como el no tener asegurado un trabajo, y tampoco contar con un sueldo fijo. Asimismo, las actividades que son consideradas son aquellas realizadas por cuenta propia como se encuentran las vendedoras, comerciantes y el trabajo doméstico; éste último, a diferencia de las demás a pesar de su gran contribución no cuenta con alguna remuneración.

El trabajo doméstico no ha tenido la importancia dentro del mercado laboral a pesar de su gran contribución al desarrollo de la sociedad por medio de la producción de bienes y servicios. Éste ha sido visto como una “obligación” enfocada hacia las mujeres; situación que es derivada de los estereotipos que se han creado por la misma sociedad. Si se diera un valor monetario a las actividades domésticas realizadas sería mucho más el salario mínimo que tendrían que ganar las mujeres, es por eso que este trabajo se considera dentro del sector informal por lo que ha sido desvalorizado. La única forma en la que es remunerado es cuando es realizado como un trabajo extradoméstico, como empleadas domésticas y no cuando lo realizan las amas de casa.

En relación a la participación de las mujeres dentro del sector formal pueden encontrarse algunas características que hacen que se encuentren en condiciones no favorables. Una de las problemáticas que enfrenta el país es la escasez de empleos, por lo que las mujeres tienen menores oportunidades de ingresar a este sector, originando que recurran al sector informal. A pesar de que el sector formal es remunerado, se presentan algunos actos discriminatorios perjudicando a las mujeres, los cuales ocasionan daños a su integridad, por ejemplo: acoso sexual, desigualdad de salarios, jerarquización en los puestos de trabajo, jornadas laborales inaccesibles para que las mujeres puedan cuidar a sus hijos, exigencia de la prueba de gravidez, que no se apliquen los derechos laborales correctamente y violencia de cualquier índole; física, emocional y psicológica. Cabe mencionar que tiene mucho que ver las empresas para las que trabajan.

2.2 Discriminación

La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre los tipos de discriminación se encuentran:

1. Racismo y xenofobia: El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión, se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio hacia los extranjeros).

2. Homofobia: Se presenta cuando se rechaza a los homosexuales, debido a que consideran a este grupo como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y –lo que es peor- hasta contagiosos.

3. Discriminación a discapacitados y enfermos: Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

4. Diferenciación según el estrato social: Clase social, generalmente se define como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo. Esto significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.

5. Discriminación religiosa: Se presenta cuando las personas son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión.

4. Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo): El machismo es una discriminación sexual de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo, su “cultura” le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos, su admiración hacia ella se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha existido una gran discriminación, ya que las mujeres no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado. Éste es el tipo de discriminación en el que se centra el presente estudio, debido a que a pesar del desarrollo económico que se ha dado, el cual ha sido producto del sistema capitalista, la participación de las mujeres se ha visto limitada dentro del mercado laboral mexicano, debido a que se han enfrentado a diversos obstáculos que han originado que su ascenso sea de forma gradual, involucrándose los diversos factores siguientes:

a) Educación

Actualmente, la población de mujeres de la zona urbana y rural con estudios ha ido aumentando pero enfrentándose a algunos obstáculos como la segmentación de profesiones, donde éstas ah sido feminizadas y masculinizadas; producto de los estereotipos culturales que se han creado. Es importante señalar que existe un mayor avance en el incremento de la participación educativa y laboral entre las mujeres que pertenecen a la zona urbana. Sin embargo, aún sigue persistiendo un rezago educativo en nuestro país, por lo que es necesario tomar medidas que estén enfocadas a lograr una igualdad de oportunidades dentro de este sector, que den origen a mejores oportunidades de trabajo.

b) Salarios

La desigualdad de salarios entre ambos géneros está muy presente, aún cuando las mujeres tienen el mismo o mayor grado escolar que los hombres, que cuentan con las mismas capacidades y hasta con la misma experiencia laboral o que se encuentran en el mismo puesto de trabajo. Cabe aclarar que hay mujeres que ganan más que los hombres pero es un mínimo porcentaje, y también esto depende del sector y de las actividades que realicen.

c) Jerarquización

La jerarquización de las actividades laborales ha sido producto de la división de sexos efectuando discriminaciones sobre los puestos ocupados por hombres y mujeres , lo que ocasiona que el género femenino se encuentre en una situación vulnerable y en desventaja que genera un obstáculo para su desarrollo tanto profesional como personal. Existen mujeres y hombres que tienen el mismo tiempo laborando en una empresa, pero los hombres son los principales que ascienden de puesto.

Los hombres se encuentran en puestos con mayor jerarquía y con mejores sueldos, mientras que las mujeres tienen pocas posibilidades de ascender. Una de las principales causas es por su estado civil. Las mujeres solteras tienen mayores posibilidades de desarrollarse en su trabajo, destinan mayor tiempo a sus actividades laborales por lo que su desarrollo es mejor. Por otra parte, las mujeres que son casadas tienen menos posibilidades de tener un mejor desarrollo laboral debido a su doble rol de trabajo, lo que les impide ascender de puesto.

d) Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo son uno de los motivos por los cuales las mujeres dejan de trabajar, por lo que representa un elemento más para asentar la discriminación laboral hacia el género femenino. Si sumamos las horas laboradas por las actividades domésticas y extradomésticas veríamos que el trabajo realizado por las mujeres es mayor, con la diferencia de que el salario de ellas es proporcional o menor al de los hombres, y en el caso de la realización de las actividades domésticas no reciben remuneración alguna. Esto hace que su posición se encuentre en desventaja en comparación con los hombres, y más si agregamos que el esfuerzo físico realizado por ellas es igual o mayor.

e) Contrataciones

Algunas empresas no realizan la contratación inmediata sino dentro de determinado tiempo para poder calificar el desempeño del trabajo, por lo que pueden decidir no contratarlas, con el fin de no generar gastos económicos: capacitación, seguro médico y prestaciones laborales.

Por lo tanto, significa un riesgo para las mujeres cuando aceptan este tipo de trabajos, ya que están expuestas a sufrir cualquier peligro que sea perjudicial para su condición física y económica. Otro tipo de discriminación que se realiza en las contrataciones es que se practique la prueba de gravidez, ésta es exigida para determinar su aceptación o rechazo al trabajo, esta práctica daña la integridad física y emocional de las mujeres. El acoso sexual ha sido otro de los factores involucrados dentro de las contrataciones, también se encuentran expuestas antes este tipo de prácticas las cuales determinan su condición y posición en el trabajo. En las sociedades modernas las relaciones laborales se regulan mediante contratos de trabajo. A consecuencia de las necesidades de adaptación y flexibilidad de las empresas dentro del mercado actual, las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores han evolucionado. Actualmente, las relaciones laborales se caracterizan por:

- La presencia de diferentes modalidades de contratación temporal.
- La flexibilidad de la jornada adaptada a las necesidades de la empresa.
- La coexistencia de periodos de ocupación y desempleo durante la vida laboral de las personas trabajadoras.

En todo el mundo las mujeres trabajadoras están sujetas a diversas formas de discriminación en el lugar de trabajo; algunas son evidentes y otras no tanto. En México, algunos sindicatos han empezado a incluir en su agenda de trabajo, la lucha por erradicar la discriminación contra las mujeres, sobre todo en los aspectos que tienen que ver con:

- La segregación ocupacional, cuyo resultado es que las mujeres se ubiquen en puestos típicamente femeninos y que se desaliente su inclusión en puestos considerados masculinos.
- El acceso a capacitación oportuna y pertinente, para favorecer su ascenso.
- La protección de la maternidad.

- La eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

Sin embargo, a pesar de que los sindicatos reconocen que en el ámbito laboral no debe existir la discriminación, restan importancia a la discriminación que se ejerce contra las mujeres en el ámbito sindical. Esta discriminación se manifiesta en tres campos principalmente:

1. La participación de las mujeres en actividades sindicales.- Muchos de nuestros sindicatos, aún los más adaptados a transformaciones productivas, repiten viejos esquemas de participación en los que las mujeres no se ven reflejadas o que no despiertan su interés, por lo que solo pocas de ellas rompen el estereotipo que las relega a plano doméstico y logran vincularse a la actividad político-sindical.

2. La elaboración de la agenda de género.- Persiste la confusión acerca del concepto equidad de género o políticas de género y como consecuencia de ello, se piensa que la agenda de género es un listado de prestaciones para las trabajadoras, que hay que añadir a la negociación colectiva. Para elaborar dicha agenda se requiere que las sindicalistas más interesadas se preparen teóricamente, analicen y discutan lo que conviene más a su sector, específicamente. La agenda de género no la deben elaborar sólo los hombres o sólo las mujeres.

3. La representatividad de las mujeres en los puestos de dirección.- El campo de representación de las afiliadas en los cuerpos de dirección, que en el caso de México son los Comités Ejecutivos, las Comisiones Autónomas y las Comisiones Negociadoras de los sindicatos, de las federaciones y las centrales nacionales. En promedio, la participación de mujeres en los comités es alrededor del doce por ciento, aún en los grandes sindicatos de la educación y de la salud, con mayoría de afiliadas, quienes controlan la representatividad son los varones.

En cada uno de estos rubros hace falta impulsar proyectos, programas y acciones que contrarresten la desigualdad entre hombres y mujeres y que al aplicarlos, se sienten las bases de una reconstitución de los sindicatos como instrumentos eficaces para la construcción de una sociedad más equilibrada y justa. El asunto de la discriminación de las mujeres en el ámbito sindical constituye una paradoja, ya que los sindicatos mexicanos enfrentan ahora más que nunca, fuertes presiones tanto en el terreno laboral como en el político. Esto debería obligarlos a activar todos los recursos humanos con los que cuentan sin importar el sexo. Entre los principios fundamentales del sindicalismo están la democracia y la defensa del interés de todos los afiliados, no se puede predicar hacia fuera con los patrones, lo que no se cumple en lo interno.

2.3 Enfoques Teóricos sobre Discriminación.

El inicio del análisis económico moderno de discriminación puede remontarse a la publicación de la disertación doctoral del Premio Nobel Gary Becker titulada *The Economics of Discrimination*. Mucha de la literatura subsecuente sobre discriminación es motivada y guiada por el marco analítico de ese estudio.

La teoría de discriminación en el mercado de trabajo de Becker (1971), está basada en el concepto de **gusto por la discriminación**. Desde un planteamiento estrictamente económico, Becker entiende la discriminación como un perjuicio personal o 'gusto' por no asociarse con miembros de un grupo particular. En el caso de la sexual, la discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos en una sociedad. Dado que en condiciones iguales los empresarios prefieren contratar a hombres —la contratación de mujeres llevaría aparejado un coste no económico derivado de su inaceptabilidad social—, en situaciones de amplia discriminación las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para acceder a trabajos idénticos.

Becker muestra cómo el dinero o el ingreso es una medida clara de la discriminación. Si un individuo tiene un determinado gusto por discriminar tendremos que suponer que actuará como si estuviese dispuesto a pagar algo, ya sea de manera directa o mediante la reducción de su ingreso, para asociarse económicamente con ciertas personas en lugar de hacerlo con otras. Según este autor, se puede sostener que hombres y mujeres de la misma edad y de la misma escolaridad pueden obtener el mismo ingreso siempre y cuando no exista la discriminación. En resumidas cuentas, para este autor la discriminación a nivel de las relaciones de mercado implica un costo económico que podría ser eliminado si, atentos no sólo a los criterios de eficiencia económica, los agentes económicos reparan en el lastre que representa la discriminación en la obtención final de ganancias individuales.

Becker distinguía entre el cálculo racional económico, prejuicio y estigma sociales. Aceptaba que éstos dos últimos eran parte del fenómeno social de la discriminación y argumentaba que ocupaban una suerte de terreno insondable e irreductible, pues no se podían eliminar mediante la información y la educación; por ello, para efectos de la teoría económica de la discriminación sólo cabía contar con los comportamientos económicos en los que las conductas racionales son identificables y previsibles. Por ello, si únicamente fuéramos sujetos racionales, la discriminación en el empleo, el mercado inmobiliario y otras relaciones mercantiles tendería a reducirse. De manera contundente Becker ofrecía el siguiente ejemplo: “Un empleador puede rehusar a contratar negros sólo porque, erróneamente, subestima su eficiencia económica. Su comportamiento es discriminatorio no porque esté prejuiciado contra ellos, sino porque ignora su verdadera eficiencia”.

Los salarios de las personas debiesen diferir por dos razones principales: diferencias en la productividad de los trabajadores, es decir, en la “capacidad” de generar producto en un determinado tiempo, y diferencias en las características de los trabajos. Sin embargo, las diferencias en ganancias de empleo pueden ocurrir entre trabajadores con iguales habilidades en el mismo trabajo simplemente por su raza, género, nacionalidad de origen, orientación sexual y otras características que no corresponden a capacidades de las personas relacionadas

directamente con el trabajo que realizan. Estas diferencias son generalmente atribuidas a discriminación en el mercado de trabajo.

Teoría Marxista-feminista. Las marxistas-feministas entre las que se encuentran: Sacks, 1979; Einsenstein, 1979; Vogel, 1983 y Hartmann 1984; defienden que el capitalismo exige dos cosas: primero, la producción de una plusvalía (beneficio) por parte de una mano de obra que tradicionalmente es masculina, pero que cada vez cuenta con más mujeres y segundo, el mantenimiento y la reproducción de una mano de obra relativamente dócil, y que las mujeres sean la parte fundamental de la mano de obra que realiza el trabajo no pagado del ámbito doméstico.

El capitalismo busca una mano de obra barata con el fin de obtener los máximos beneficios. Esta es la razón de que las mujeres trabajen cada vez más fuera de casa, pero en trabajos mal pagados. Al pagar más a los hombres que a las mujeres, el capitalismo contribuye a mantener la dependencia de las mujeres respecto a los hombres y, por lo tanto, estabiliza la familia y la sociedad (Einsenstein, 1979). Como esposas, las mujeres proporcionan servicios a sus maridos dentro de la organización familiar y también apoyan el capitalismo en su papel de consumidoras de esa organización. Más aún, mantienen y reproducen la mano de obra sin costarle nada al capitalismo.

2.4 Formalización de la Discriminación Salarial por Género

El fenómeno de **discriminación salarial** se presenta cuando los empleadores castigan o premian a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. La **discriminación por razones de género** en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo (Blau, Ferber y Winkler, 1998). Esta discriminación no sólo tiene un efecto directo cifrado en la menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que los hombres. Si está además extendida y es persistente, el propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres. La interrelación de los conceptos referidos anteriormente se puede desarrollar a

partir de la siguiente función propuesta por Mincer en 1974 aplicada a muestras de corte transversal:

$$\text{Lny}_i = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + u_i$$

Donde $\alpha, \beta_1, \beta_2 > 0$ y $\beta_3 < 0$

Lny_i = logaritmo natural del ingreso

S = educación.

X = experiencia.

X^2 = experiencia al cuadrado.

β_1 = tasa de retorno a la educación.

β_2 y β_3 = miden la tasa de retorno a la experiencia.

Como argumenta Mincer (1974), la importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales. Partiendo de esa función se tiene una ecuación de salarios para hombres (h) y otra para mujeres (m). Por lo tanto:

$$Y_h = X_h \beta + u_h$$

$$Y_m = X_m \beta + u_m$$

Donde:

Y = vector columna de los ingresos

X = matriz de variables independientes

β = vector columna de coeficientes a estimar.

u = términos de perturbación.

Así es posible implementar el método de Oaxaca-Blinder para realizar descomposiciones salariales por género y determinar de esa forma qué parte del diferencial se debe a discriminación y qué parte se debe a diferencias en dotación:

$$Y_h - Y_m = (X_h - X_m) \beta_h + (\beta_h - \beta_m) X_m$$

Donde:

$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m$ = diferencia en los salarios medios de hombres y mujeres.

$(X_h - X_m) \beta_h$ = corresponde a las diferencias en dotación.

$(\beta_h - \beta_m) X_m$ = es la discriminación existente.

El término anterior refleja una diferencia en la compensación de las variables de capital humano en el mercado laboral según género. Según Oaxaca (1973), En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor de discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor.

Una consideración importante al trabajar con salarios de la población femenina, es si existe o no un sesgo de selección en los datos. El trabajo en el caso de la mujer, involucra un costo de oportunidad dado no solo por el valor de las horas dedicadas a su ocio, sino por el valor que atribuye a otras actividades productivas tales como el cuidado del hogar, tareas de ama de casa, o la crianza de los niños, sobre todo en los primeros años de vida, hasta que

alcanzan la edad escolar. Bajo estas consideraciones, el salario promedio de las mujeres corresponde al valor calculado en base a la población que está efectivamente trabajando y no sobre la población total femenina. Los datos de la muestra resultan sesgados en un sentido negativo, existe una proporción de la población capaz de percibir mayores salarios y que sin embargo no trabaja. La media de los valores observados será menor que la que resultaría si estas mujeres estuvieran incorporadas en el mercado de trabajo. El sesgo de selección que produce ineficiencias en las estimaciones, resulta relevante porque su tratamiento introducirá cambios en las medidas que cuantifican la discriminación (Heckman, 1979).

3. Otros Enfoques Teóricos sobre la relación entre Educación y Productividad en el Trabajo

La mayoría de las críticas a la teoría de capital humano se ha centrado en la cuestión de si la educación realmente eleva la productividad, o tan sólo actúa como un instrumento de identificación de individuos que de manera poco frecuente son productivos. Según estos enfoques, los seres humanos no nacen con capacidades iguales desde el punto de vista del mercado de trabajo. Es factible que los individuos más inteligentes sean productivos y puedan exigir salarios altos en el mercado de trabajo; de esta manera es probable que inviertan mucho en educación. Pero no es necesariamente la educación la que eleva sus ingresos, ya que su remuneración puede ser función de su capacidad innata. No obstante, las empresas pueden utilizar el nivel educativo como un sustitutivo de la productividad probable de los trabajadores potenciales.

El Credencialismo. Esta teoría sugiere que la educación tiene muy poca relación con el mejoramiento de la productividad, y el nivel de escolaridad únicamente sirve para señalar a los mejores trabajadores sin alterar directamente su productividad. Según el credencialismo, el aumento de la educación no tiene ningún efecto sobre las diferencias entre los ingresos sino que permanecerán casi iguales. Bajo el este enfoque teórico, el nivel de escolaridad como

indicador para identificar a los más capaces sólo representa el medio para acceder a los puestos de trabajo con mayor remuneración en los que existirán mayores oportunidades de capacitación y de promoción. Mientras que los trabajadores con menor nivel de escolaridad no podrán incorporarse a puestos de trabajo con mejor remuneración no por su incapacidad sino porque no llenan los requisitos bajo las perspectiva de los empleadores, Blaug, M. (1976).

En el marco de teorías credencialistas se encuentran tres aproximaciones que hacen hincapié en la función selectiva de la educación frente a la función cualificadora aceptada por el capital humano:

La teoría del filtro. Según la teoría del filtro, la formación no añade nada a las características productivas del individuo, sino que pone de manifiesto las características innatas como la inteligencia, perseverancia, capacidad de trabajo y disciplina. Aspectos, todos ellos, apreciados por el sistema productivo. Las principales aportaciones de este modelo provienen de los economistas Spence, 1973; Arrow, 1973; Stiglitz, 1976 y Riley, 2001. Según esta suposición, la selección de personal por parte del empleador en una situación de incertidumbre asigna un papel diferente a la formación (Spence, 1973). Esta se limita a diferenciar a los trabajadores según el criterio del filtrado, como un instrumento de información sobre determinadas capacidades, innatas en los individuos, y de relevancia productiva. La teoría del filtro se opone a la teoría del capital humano por considerar que las mayores remuneraciones obtenidas por los individuos más formados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores empleos.

El modelo de competencia por los puestos de trabajo. En este modelo, propuesto por Thurow, se afirma que la productividad es una característica de los empleos y no de los trabajadores, teoría que contradice radicalmente una de las hipótesis básicas del capital humano. El supuesto elemental de esta aproximación radica en que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación no se adquieren con

anterioridad a la entrada en el mercado laboral, sino mediante programas de formación en el trabajo tras acceder al mismo. De este modo, los individuos no compiten en función de los salarios que están dispuestos a aceptar, sino por las oportunidades de empleo en función de sus costes relativos de ser formados para ocupar el puesto considerado (Thurow, 1988).

Teoría de pertenencia de estatus. Collins (1989), considera la educación como una señal que informa sobre la pertenencia de un individuo a determinados grupos de *estatus*. Su teoría parte de la idea que las credenciales educativas sirven básicamente como mecanismos de clausura que permiten a los más formados controlar el acceso a los mejores empleos, con el fin de reforzar su valor de mercado. Para este autor, los centros educativos son únicamente un lugar donde adquirir títulos que después serán utilizados por los individuos y los grupos como un instrumento legítimo y aceptado en la pugna por las ventajas relativas en la vida adulta, especialmente en la esfera ocupacional. Así, las credenciales educativas, en tanto que productos culturales, constituyen recursos que permiten a los más formados dominar determinadas ocupaciones mediante el control del acceso a los empleos privilegiados. En consecuencia, los grupos de bajo *estatus* reclaman una mayor educación para ser admitidos en los grupos de *estatus* superior, con lo que se produce una progresiva elevación de los niveles educativos de la población. Según este razonamiento, la abundancia de credenciales educativas no se debe al cambio tecnológico, ni al mayor número de ocupaciones que necesitan elevadas cualificaciones.

El institucionalismo. El punto de partida de la teoría institucionalista es la dualidad de la industria entre aquellas empresas que disfrutaban de una posición de dominio en la rama de la economía donde están implantadas – y que forman el sector primario- y las empresas que actúan en sectores competitivos de menor tamaño y muy dependientes de la evolución de la economía, que componen el denominado sector secundario. El sector primario se caracteriza por la estabilidad de la mano de obra, un nivel de salarios relativamente elevado y una fuerte sindicalización. Estas empresas son la sede de mercados internos en los que los niveles salariales se fijan en función de las políticas de empresa y, y que no tienen ninguna relación

directa con el mercado de trabajo. Los trabajadores obtienen como ventaja una mayor seguridad en el empleo, posibilidades de ascensos y la confianza en unas reglas que se aceptan como legítimas, por las cuales se determinarán los salarios y la asignación interna del trabajo. La existencia de escalas de puestos, basadas en buena medida en la antigüedad, induce al trabajador a no abandonar la empresa, ya que perdería derechos laborales y salariales acumulados.

El mercado secundario, en cambio, se ve sometido a los altibajos de la actividad económica, agravado además por su posición subordinada respecto al sector primario (Molto, 1990). Por tanto, según este enfoque, el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo homogéneo, sino que debe distinguir en su interior una serie de submercados o segmentos (García y Gutiérrez 1996) que se rigen por mecanismos particulares de asignación y fijación del precio del trabajo (Toharia, 1986). El mercado de trabajo externo, en la teoría institucionalista, corresponde al de la teoría económica convencional, mientras que los mercados internos se caracterizan por ser una organización que se protege de la competencia de los trabajadores del exterior.

El aumento del nivel educativo medio exigido en la contratación no significa necesariamente que haya cambiado el contenido de los puestos; podría no ser más que una indicación del hecho que la educación se utiliza para seleccionar a un grupo de personas que se piensa poseen un conjunto de aptitudes y rasgos de conducta. A medida que aumente el nivel educativo de la sociedad, será necesario elevar los requisitos educativos para contratar trabajadores del mismo estrato del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1985).

Sin embargo, y dado que la educación es uno de los factores que diferencia a los trabajadores del mercado primario respecto a los del secundario, un aumento de educación de los trabajadores más desfavorecidos aumentarían sus posibilidades de movilidad, pudiendo acceder más fácilmente a puestos de trabajo primarios, ya que en caso de aumentar la demanda de trabajo en estos mercados el empresario descenderá a lo largo de una hipotética lista

formada por trabajadores del sector secundario, en la que ocuparán las últimas posiciones los más desfavorecidos y con peores niveles de educación.

Dentro de la perspectiva estructural han surgido dos aproximaciones teóricas en torno a la importancia de los recursos educativos en los logros laborales iniciales. La primera aproximación señala que los beneficios de la educación son superiores en el sector primario, en el que existe un mercado interno y donde las condiciones laborales facilitan un mayor desarrollo de las cualificaciones y de la formación en el trabajo (Dickens y Lang, 1985). La segunda aproximación parte de la idea de que el empleo en el sector primario está racionado. Se considera que dado que la oferta laboral es superior a la demanda, los candidatos pasan un tiempo de espera para entrar en el sector primario, formándose una cola de trabajo. A su vez, los empleadores seleccionan los mejores candidatos, contratando a los más educados, no porque la educación se considere un factor de productividad, sino porque se asume que los candidatos más formados serán los mejores. Si esto es así, es de esperar que los individuos estén interesados en invertir en educación con el objetivo de acceder al sector primario (Sakamoto y Powers, 1995).

Hipótesis de Trabajo

Con base en la revisión de la literatura sobre el capital humano y la discriminación, las hipótesis centrales del trabajo de tesis serán las siguientes:

- En las regiones de México por estado se considera que existe un fenómeno de discriminación salarial de género porque las mujeres reciben una remuneración salarial inferior a la que perciben los hombres.
- Las mujeres, con el mismo nivel de escolaridad, realizando el mismo tipo de trabajo y/o tengan la misma experiencia laboral, reciben un menor salario que los hombres, lo que sugiere discriminación por género social.

CAPÍTULO II: EVIDENCIA EMPÍRICA

1. Evidencia Internacional

Al menos desde la década de los ochenta la mayor parte de América Latina, incluyendo México, han transcurrido por profundos cambios estructurales. Si bien el “Nuevo Modelo Económico Latinoamericano” (Dussel y Katz 2003; Katz y Stumpo 2001) desde la década de los noventa se caracteriza por la creciente implementación de instrumentos de mercado y la integración vía exportaciones al proceso de globalización, los mismos autores destacan profundas diferencias, particularmente entre el caso de México, Centroamérica y el Caribe, por un lado, y países como Argentina y Brasil, por otro.

Autores como Stallings y Weller (2001) destacan, entre otros temas, la disminución de la tasa anual de crecimiento de la población en edad de trabajar, a la par de un aumento del grado de la participación de la fuerza de trabajo, particularmente como resultado de la mayor participación de las mujeres. La segmentación y polarización en la calidad del empleo se pronunció durante los noventa para América Latina, particularmente entre los individuos según su calificación. Así, en general en la región aumentó la precariedad del empleo y el desempleo, aunque con diferencias nacionales y sectoriales relevantes (Beccaria, Altimir y González Rosada 2003; Kulfas y Ramos 1999).

En un trabajo realizado para España y Andalucía como caso particular García Pérez y Morales López (2006) utilizan una variante al Método de Descomposición Salarial de Blinder-Oaxaca, en el cual se tiene en cuenta la censura de los datos salariales utilizados y estiman ecuaciones de salarios suponiendo que la varianza no es constante sino dependiente de distintas características individuales. Utilizando éstas técnicas, encuentran que aproximadamente un 83 por ciento de las diferencias salariales medias, 17.3 puntos porcentuales, pueden ser consecuencia de la discriminación.

En otro trabajo realizado para España, Lago Peñas (2006) estudia la discriminación salarial por razones de género en el sector privado de España, integrando las teorías por el lado de la oferta y de la demanda descompuso la diferencia salarial entre sexos en dos grandes conceptos: Por un lado, las distintas características de hombres y mujeres explican alrededor del cuarenta por ciento del diferencial en los salarios, mientras que los rendimientos de estas características –la discriminación real- dan cuenta del restante sesenta por ciento. Por lo que cuantifica en un 18 por ciento el nivel de discriminación. Se priorizó al control de los sesgos de selección muestral la especificación de una ecuación de salarios más completa de las que se suelen definir, que comprende variables tales como el tipo de jornada y contrato o los días de baja laboral por maternidad o incapacidad laboral transitoria.

En otro trabajo realizado para China, Ying Chu Ng (2007), estudian las diferencias salariales por género en la China urbana por región y sus cambios durante la primera década de la reforma económica, 1988-1997. Encuentra que la tasa de ingresos mujer-hombre se incrementó durante los inicios de dicha reforma. La Descomposición del diferencial salarial por género revela que relativamente un bajo porcentaje del diferencial puede ser explicado por diferencias de género en características de productividad en el rápido crecimiento de las regiones que pasaron por la reforma. Los resultados de sección cruzada revelan la posible existencia de discriminación por género, particularmente a finales del periodo de reforma económica y desarrollo analizado.

En lo que respecta a América Latina, Abadía Alvarado (2005) utiliza la existencia de discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano, encontró que la existencia de discriminación estadística y aprendizaje por parte de las firmas tiene lugar si con el paso del tiempo el salario del individuo está menos determinado por variables fáciles de observar como la educación y el sexo, a su vez más determinado por aquéllas difíciles de observar por parte de las firmas que están positivamente relacionadas con la productividad del individuo, tales como la educación y el salario del jefe de hogar. Sus resultados muestran que

no hay evidencia de discriminación en el sector público, pero que existe alguna en el privado, especialmente en el caso de aquellos individuos casados o en unión libre.

En un trabajo realizado para Chile, Fuentes, Palma y Montero (2005) realizan un análisis de la evolución de la discriminación salarial por género en Chile para el periodo 1990-2003. Aplican primero el método Oaxaca-Blinder y luego el de Oaxaca y Ransom, para verificar si existe una brecha salarial, conocer su magnitud y descomponer sus causas. Corrigen las estimaciones de salarios por sesgo de selección, y mediante bootstrapping construyen intervalos de confianza para la discriminación observada. Encuentran que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo 1990 y 2003, pero aún sigue siendo positiva, situándose en el 2003 en 27.5 por ciento. Esto correspondería a un subpago promedio a las mujeres de 14.3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13.2 por ciento.

En otro trabajo, Paredes y Rivero (1994) utilizan la información proveniente de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el periodo comprendido entre los años 1958-1990 y aplican la metodología desarrollada por Oaxaca (1973) para estudiar la brecha salarial por género en el Gran Santiago corrigiendo por sesgo de selección. Los resultados muestran la presencia de discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral, encuentran que la discriminación por género en 1958 era de 91 por ciento mientras que para el año 1990 alcanzó el 74 por ciento.

Montenegro (2001) realiza un análisis más detallado del fenómeno de la discriminación por género en Chile. Con datos provenientes de las encuestas CASEN para los años 1990, 1992, 1994 y 1996 aplica el método de regresiones de cuantiles y descompone la brecha salarial por género para toda la distribución de salarios, no centrándose únicamente en el valor medio. El autor encuentra una sistemática diferencia en los retornos a la educación y a la experiencia laboral por género. Además, encontró que el diferencial salarial no explicado es mayor en los cuantiles superiores de la distribución, lo que sugiere una mayor discriminación

en contra de la mujer a medida que ésta tiene más años de escolaridad y de experiencia laboral.

En un trabajo para Bolivia, Contreras y Galván (2003) examinan la discriminación salarial por género, etnia y su interacción en Bolivia para el periodo 1994-1999, estiman ecuaciones de ingreso tipo Mincer corregidas por sesgo de selección, desagregando en dos grupos de edad. Posteriormente, utilizan la descomposición de Fields, metodología que cuantifica la contribución de las diferentes variables incluidas en la ecuación de ingresos en la explicación de la desigualdad salarial. Los principales resultados de la investigación muestran la existencia de discriminación salarial por género, etnia y su interacción, categorías que presentan distinta evolución en el tiempo y en función al grupo de edad que se examina.

2. Evidencia en México

Para el caso de los mercados de trabajo de México existe muy poca literatura relacionada con el tema. En un trabajo realizado por Rodríguez y Camberos (2007), se centran en estimar las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora, y realizar un análisis de la discriminación salarial por área de estudio profesional y sexo. Su hipótesis consiste en probar que si el rendimiento de la inversión en capital humano es menor para las mujeres en relación a los hombres en los diferentes grupos de profesiones.

Al realizar el análisis de la discriminación por sexo en las áreas de estudio, encontraron diferencias salariales que no son explicadas por las diferencias en capital humano, es decir, que se deben a la discriminación, y que éstas son mayores en las ciencias económico-administrativas con 77.4 por ciento, en ciencias sociales es la única donde detectan un diferencial en atributos negativo, el porcentaje discriminatorio alcanza su nivel más alto en 104 por ciento, indicador que les permite inferir una mayor homogeneidad de trabajadores de ambos sexos y finalmente en ingenierías y tecnológicas las diferencias que encuentran son

menores con 50.5 por ciento. Con lo anterior se entiende que existe discriminación en contra de la mujer profesionista dependiendo del área de estudio en el mercado laboral de Hermosillo. Debido a que el estudio descrito anteriormente es uno de los pocos que se han realizado para analizar la discriminación salarial por género en el mercado laboral y este se enfoca en analizar exclusivamente la ciudad de Hermosillo, Sonora, a continuación se presenta resultados de estimaciones estadísticas sobre México.

Partiendo del análisis que se realizó a la encuesta ENOE de 2006, se cuenta con 319,332 entrevistas procesadas a nivel individuo, de las cuales se seleccionó la porción de la población entre 14 y 65 años a nivel nacional que suman 274,367 (47 % hombres y 53 % mujeres), de éstos, las personas que reciben pago por trabajo son 113,887 (62 % hombres y 38 % mujeres), de los cuales 86,311(60 % hombres y 40% mujeres) solo percibieron ingresos monetarios por sueldos, salario o jornal, mientras que el resto pudo haberlos conseguido por otro concepto de ingresos no señalados en el criterio de selección de la muestra o porque no trabajaron. (véase Cuadro 1 del Anexo Estadístico). A nivel región, las personas que recibieron ingresos por sueldos, salario y jornal son: 15,246 (61% hombres y 39 % mujeres) en el norte; en el centro suman 29,399 (59 % hombres y 41 % mujeres); y, 14,903 (61 % hombres y 39 % mujeres) en el sur del país. (véase Cuadro 2 del Anexo Estadístico).

En lo que respecta a la educación, entre las personas que reciben ingresos por salarios, las mujeres son las que poseen mayor educación promedio en la muestra a nivel nacional, con 11.1 años promedio de escolaridad formal comparadas con los hombres que tienen 9.7 años de escolaridad promedio. En las tres regiones estudiadas esta variable muestra un resultado muy similar. (véase Cuadro 3 del Anexo Estadístico).

Dada la forma de calcular la variable experiencia, los hombres que poseen una edad promedio mayor son al mismo tiempo los que poseen una mayor experiencia promedio. Algo que vale la pena resaltar es que comparado con la media nacional de 18.6 años de experiencia

promedio, los hombres tienen una mayor experiencia promedio en las regiones del norte y sur con 19.1 y 19 años respectivamente. (véase Cuadro 4 del Anexo Estadístico).

Al hacer un análisis exploratorio sobre las variables relevantes de este trabajo de investigación, comenzando por los ingresos, en el segundo trimestre del 2006, el ingreso mensual promedio considerado a aquella población que percibió ingresos bajo las categorías consideradas fue de 19,892 pesos para los hombres y 14,657 pesos para las mujeres a nivel nacional. Respecto a los ingresos por hora su promedio fue de 126.5 pesos para los hombres y 121.3 pesos para las mujeres a nivel nacional. (véase Cuadros 5 y 6 del Anexo Estadístico).

Ahora si se realiza el análisis por regiones, considerando a aquella población que percibió ingresos bajo las categorías consideradas, la región de la frontera norte cuenta con el ingreso mensual promedio más alto con 21,217 pesos para los hombres y 16,982 pesos para las mujeres, mientras que la región sur es la que tiene el menor ingreso promedio mensual de 19,350 pesos para los hombres y 14,070 pesos para las mujeres. (véase Cuadro 5 del Anexo Estadístico).

En cuanto al ingreso por hora, se presenta la misma situación que con el salario mensual promedio, pero ahora las mujeres son las que tienen un mayor salario promedio por hora con 134.9 pesos y los hombres con 128.6 pesos en la región norte, y la región sur presenta el ingreso promedio por hora mas bajo con 119.7 pesos para los hombres y 109.1 pesos. (véase Cuadro 6 del Anexo Estadístico).

Considerando la variable profesión, los hombres que cuentan con nivel de educación profesionalista recibieron 20,046 pesos mensuales en promedio y las mujeres recibieron 14,990 pesos; mientras que los hombres que no cuentan con este nivel de educación percibieron 19,735 pesos y las mujeres 14,484 pesos, es a partir de este nivel donde los ingresos aumentan

a medida que aumentan los años de educación, es decir, se observa más claramente una relación positiva entre los ingresos y la educación. (véase Cuadro 7 del Anexo Estadístico).

Si se realiza el análisis por regiones, considerando a aquella población que percibió ingresos bajo las categorías consideradas, se encontró que en las regiones centro y sur, las personas sin nivel de educación profesionalista percibieron un mayor ingreso mensual promedio que las personas que cuentan con dicho nivel. Como ejemplo, en el centro, los hombres profesionalistas percibieron 19,506 pesos y las mujeres 14,198 pesos; mientras que los hombres no profesionalistas recibieron en promedio 19,831 pesos y las mujeres 14,264 pesos (véase Cuadro 7 del Anexo Estadístico).

Si nos vamos ahora al ingreso promedio por hora, se encuentra la misma situación anterior tanto a nivel nacional como por región, los hombres profesionalistas recibieron 125.3 pesos y las mujeres 110.5 pesos; mientras que los hombres que no son profesionalistas percibieron 125.5 pesos y las mujeres 122 pesos. Como un ejemplo para el análisis de regiones, en el sur los hombres profesionalistas percibieron 149.2 pesos y las mujeres 108.7 pesos; mientras que los hombres no profesionalistas percibieron 212.1 pesos y las mujeres 210.3 pesos. (véase Cuadro 8 del Anexo Estadístico).

El género es un importante factor que influye en la determinación de los ingresos. En general, los hombres percibieron mayores ingresos promedio tanto mensuales como por hora en todas las regiones analizadas y a nivel nacional. Una de las razones a las que quizá se deba es que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal no son valoradas en la misma magnitud entre hombres y mujeres. A las mujeres el hecho de contar con más años de escolaridad no les implica una ventaja ya que los hombres perciben mayores ingresos. Además de estar directamente relacionadas las percepciones de los ingresos con los años de educación formal y el género, hay otros factores que guardan relación con los ingresos, entre ellos se encuentran la edad y el estado civil.

En lo que respecta a la edad, se dividió a la muestra en tres grupos de edad, en el primero se consideró a las personas de 14 a 25 años, en el segundo grupo a las personas de 26 a 40 años y en el tercer grupos a las personas de 41 a 65 años de edad, con el fin de observar la tendencia de los salarios promedio tanto por hora como mensuales de las personas conforme aumenta la edad. Tomando en cuenta los salarios por hora promedio, se encontró que las mujeres muestran una tendencia más clara a recibir mayores salarios conforme aumenta su edad en las regiones estudiadas. Al analizar los salarios promedio mensuales se observa que tanto hombres como mujeres perciben una mayor remuneración salarial conforme aumenta la edad, en todas y cada una de las regiones analizadas. Sin embargo, la mujer recibe menor salario mensual promedio que los hombres en cada uno de los grupos de edad antes descritos. (véase Cuadros 20 y 21 del Anexo Estadístico).

El estado civil es otro de los factores que influyen en la determinación de los ingresos. De individuos que reciben ingresos por salarios, 44,151 son casados (68 % son hombres y 32 % mujeres); y, 33,247 son solteros (49 % hombres y 51 % mujeres). A nivel nacional, los hombres casados percibieron un salario mensual promedio de 20,899 pesos y las mujeres 15,763 pesos; los hombres solteros ganaron 18,037 pesos y las mujeres 13,731 pesos. (véase Cuadro 9 del Anexo Estadístico).

Ahora si se realiza el análisis por regiones, considerando a aquella población que percibió ingresos bajo las categorías consideradas, la región de la frontera norte cuenta con el ingreso mensual promedio más alto para las personas casadas: 22,531 pesos para los hombres y 17,970 pesos para las mujeres, los hombres solteros perciben un ingreso promedio mensual de 18,800 pesos y las mujeres de 16,034 pesos; mientras que la región sur es la que tiene el menor ingreso promedio mensual: los hombres casados recibieron 19,851 pesos y las mujeres 15,682 pesos, los hombres solteros percibieron un ingreso promedio mensual de 18,341 pesos y las mujeres de 12,776 pesos. (véase Cuadro 9 del Anexo Estadístico).

En cuanto al ingreso por hora, se presenta la misma situación que con el salario mensual promedio, pero ahora las mujeres casadas son las que tienen un mayor salario promedio por hora a nivel nacional: 139.4 pesos y los hombres con 125.8 pesos; mientras que los hombres solteros percibieron 127.9 pesos y las mujeres 106.5 pesos. Ahora si se realiza el análisis por regiones, considerando a aquella población que percibió ingresos bajo las categorías consideradas, la región de la frontera norte cuenta con el ingreso por hora promedio más alto para las personas casadas: 157.2 pesos para las mujeres y 131.5 pesos para los hombres, los hombres solteros perciben un ingreso por hora promedio de 123.3 pesos y las mujeres de 113.9 pesos; mientras que la región sur es la que tiene el menor ingreso por hora promedio: las mujeres casadas recibieron 128.8 pesos y los hombres 118.5 pesos, los hombres solteros percibieron un ingreso por hora promedio de 122.2 pesos y las mujeres de 93.9 pesos. (véase Cuadro 10 del Anexo Estadístico).

Los resultados anteriores sustentan el hecho de que en el debate sobre la pobreza, el género es considerado como uno de los factores que más significativamente contribuye a agudizar éste fenómeno, ya que sus efectos son distintos entre hombres y mujeres. Las desigualdades de género se han agravado debido a las recurrentes crisis económicas y a las medidas de ajuste estructural. Lo anterior ha tenido como resultado la intensificación del trabajo femenino dentro y fuera del hogar, la escasez de empleo y la disminución salarial, y por ello las mujeres han tenido que multiplicar sus estrategias de generación de ingresos y de administración de los escasos recursos disponibles.

Uno de los cambios sociales más significativos que se ha presentado durante los últimos 50 años a nivel mundial y también en México, ha sido la incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar y con ello la modificación de la forma tradicional de vida familiar y laboral. La mujer se ha incorporado al trabajo extra-doméstico, pero no en las mismas condiciones ni con las mismas posibilidades que tienen los hombres generando esto, procesos de vulnerabilidad para las mujeres y sus familias. Una primera condición diferenciadora consiste en que las mujeres ocupan trabajos en determinados sectores de actividad, como

pueden ser los servicios o trabajos no formales o de puestos con poca capacidad de decisión, en los que, mayoritariamente no reciben los sueldos más altos.

Tomando en cuenta los resultados del análisis realizado en este estudio, se observa que en México, el promedio de horas de trabajo doméstico y extradoméstico para las personas que reciben sueldo por salarios, según sexo, muestra en promedio lo siguiente: mujeres, 79 horas promedio trabajadas a la semana mientras que en los hombres el promedio es de 65.75 horas. Lo que indica esta medición, es que las mujeres trabajan en promedio 13.25 horas más a la semana que los hombres. Las mujeres continúan siendo las principales responsables de su familia, teniendo un aumento del porcentaje de mujeres jefas del hogar, lo que les hace experimentar de forma especial el conflicto trabajo-familia.

Para muchos especialistas, la esencia misma de la problemática relativa a la conciliación entre vida familiar y vida laboral radica en que "la evidencia de que las mujeres encuentran grandes dificultades para compaginar sus responsabilidades domésticas con el desarrollo de una actividad profesional "normalizada", se convierte, además, en un "problema social", cuando en la opinión pública y en los análisis de algunos expertos, tales dificultades comienzan a asociarse a la debacle de la natalidad y al crecimiento de conductas antisociales o problemáticas de niños y adolescentes, que se atribuyen a una falta de presencia de los padres y a la falta de implicación en la educación de sus hijos.

La incorporación del potencial creativo de las mujeres mexicanas en los distintos procesos de la vida económica, en condiciones de igualdad con el varón, es un acto de justicia social y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo nacional. La participación de la mujer en la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años. Dicha participación de las mujeres en la actividad económica remunerada se debe a la convergencia de factores socio-demográficos y económicos. Entre ellos, destacan los cambios en las pautas matrimoniales, el descenso de la fecundidad y la significativa elevación de los niveles educativos de las mujeres.

La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, aunque también constituye una expresión de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso, mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias, particularmente deteriorado con las crisis y los ajustes económicos. No obstante, 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 a 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 mujeres y hombres.

A los factores anteriores hay que añadir los cambios en la estructura sectorial del empleo. La demanda de fuerza de trabajo femenina ha sido impulsada por la expansión del empleo tanto en las actividades reservadas tradicionalmente a las mujeres, como en aquellas actividades que no presentan una preferencia marcada por uno de los sexos. En cambio, las actividades que ocupan principalmente fuerza de trabajo masculina (la agricultura y la mayor parte de las industrias) han reducido su capacidad de generación de empleos, ya sea como consecuencia de una caída en el crecimiento de la producción o por el cambio técnico. El rápido crecimiento de la tasa de participación femenina se observa particularmente en las áreas más urbanizadas.

Es preciso reconocer que la incorporación de las mujeres a la actividad económica no es suficiente para mejorar su condición social. La cristalización efectiva de los avances derivados de su creciente inserción en la vida económica depende, en el ámbito laboral, del tipo de ocupación que desempeñen las mujeres, de las características de los procesos económicos en los que participen, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tengan acceso, entre otros factores. Por su parte, en el ámbito familiar dependen de una distribución más equitativa de las tareas y

responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, del acceso a infraestructura y servicios de apoyo y del poder de uso y destino de sus ingresos.

La participación de las mujeres se asocia primordialmente con el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin pago. Analizar la estructura familiar de los hogares es fundamental para entender las desigualdades de género, ya que el tamaño, la composición y el tipo de hogares tienen diversas implicancias en la vida de hombres y mujeres. No solo la participación femenina en el trabajo remunerado está estrechamente ligada a las responsabilidades familiares, sino también las opciones, oportunidades y obstáculos que las mujeres enfrentan en su vida cotidiana.

La situación familiar de hombres y mujeres que se desprende de los indicadores seleccionados en esta área no muestra diferencias significativas en la etapa más temprana de la vida, es decir, en la infancia. Los diferenciales se van haciendo cada vez más acentuados a partir de los 15 años de edad, etapa que suele coincidir con el inicio de la fase reproductiva femenina. En contraste, al analizar la distribución de hombres y mujeres adultos mayores en su posición familiar en los hogares, se constatan las más amplias disparidades. Esto indica que muchas de las desigualdades de género que se manifiestan tienen su origen en una posición ya diferenciada que ocupan hombres y mujeres en el hogar y que luego se reproducen en otros ámbitos.

Los factores culturales y la tradición tienen una significativa influencia en la distribución de hombres y mujeres en las familias, que se puede reflejar en el estado civil, las relaciones de parentesco que tienen, y el tipo de hogares al que pertenecen. Los hombres permanecen más tiempo en la condición de hijos que las mujeres, quienes se unen más tempranamente y asumen en una alta proporción la condición de cónyuges durante la vida adulta, mientras que los varones se constituyen con más frecuencia en jefes de hogar. Asimismo, hay más hombres que mujeres que viven en pareja, y en la actualidad un tercio de los hogares está encabezado por una mujer.

Las implicaciones de la jefatura femenina de los hogares han sido ampliamente estudiadas por su alta vinculación con la pobreza. Muchas de las mujeres jefas de hogar son viudas o separadas que desarrollaron durante su vida trabajo doméstico no remunerado en sus hogares y que, deben enfrentar la manutención propia, de los hijos y del hogar en su conjunto. En el caso de un importante segmento de estas mujeres, la falta de experiencia laboral y de formación para el trabajo les impone restricciones que, aunadas a la desigualdad en las remuneraciones y a sus bajas opciones laborales, así como la ausencia de leyes que regulen más eficientemente la provisión y el monto de pensiones alimenticias por parte de sus ex cónyuges, configuran un impedimento para salir de la pobreza. Asimismo, la invisibilización del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado impide advertir la sobrecarga de trabajo que afecta a las mujeres en general y, en especial, las que encabezan hogares monoparentales con menores a su cargo.

La mayoría de los promedios nacionales y regionales muestran que la situación educativa de las mujeres ha igualado o superado a la masculina. Sin embargo, se constatan importantes diferencias cuando la información se abre según distintas características de la población. Uno de los fenómenos que sintetiza la desigualdad en el mercado laboral es el hecho de que las mujeres ganan menos que los varones. Las brechas entre las remuneraciones de mujeres y hombres son evidentes, incluso al controlar por horas trabajadas y nivel educativo. Las mujeres con mayor educación son también las que ganan significativamente menos que los varones en esta misma condición.

Conclusión

La evidencia encontrada muestra que aún persiste la discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral a nivel global, es decir, tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en desarrollo, encontrándose resultados muy variados sobre el porcentaje que es atribuido al fenómeno de la discriminación salarial por género, en cada uno de los lugares analizados y dependiendo de las variables que se tomen en consideración para realizar las funciones de ingresos para hombres y mujeres, y su correspondiente descomposición para

obtener la proporción que se debe a dicho fenómeno anteriormente mencionado. Estos resultados que van en desmedro de las políticas de incentivo a la participación que se han formulado para contrarrestar esta situación de la mujer.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Introducción

Este capítulo contiene un apartado en el que se da a conocer de una manera general los aspectos que incluye la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE) como las características sobre el hogar, las características de la vivienda; las de población en donde se incluyen las características sociodemográficas, ocupacionales de los individuos pertenecientes al hogar; y los ingresos. Además, se da a conocer el criterio que se adoptó en la selección de la muestra, así como la determinación de las variables tales como ingresos, la edad, la educación, el género, el estado civil y el territorio.

1. Metodología

La base empírica utilizada para la realización de este trabajo se apoya en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2006, más específicamente el segundo trimestre. La población considerada entre 14 y 65 años fue tanto la económicamente activa como la población económicamente inactiva.

1.1 Procedimiento para obtener la Significancia Empírica de la Diferencia Salarial

Para examinar la significancia empírica de la diferencia salarial hombres/mujeres, se estimaron primero regresiones separadas para hombres y mujeres:

$$Lny^H = \hat{\beta}_0^H + \hat{\beta}_1^H Educ^H + \hat{\beta}_2^H Exp^H + \hat{\beta}_3^H Prof^H \quad \text{para hombres}$$

$$Lny^M = \hat{\beta}_0^M + \hat{\beta}_1^M Educ^M + \hat{\beta}_2^M Exp^M + \hat{\beta}_3^M Prof^M \quad \text{para mujeres}$$

Ahora para la descomposición, se midieron las variables por sus valores medios en la muestra y se calculó la diferencia en $\ln y^H - \ln y^M$. Una parte de la diferencia en el logaritmo de los salarios puede deberse al **nivel de educación en promedio**, la **experiencia** o el tipo de **industria** u **ocupación** en la que se encuentran los trabajadores. Sustituyendo en el lado derecho de la ecuación de salarios estimada obtenemos:

$$\hat{\beta}_2^H$$

Los tres últimos términos del lado derecho, capturan las diferencias en salarios explicadas por diferencias en educación, experiencia y ocupación, diferencias no atribuibles a “discriminación salarial”, más bien, representan diferencias en “productividad”. Los cuatro términos restantes:

$$(\hat{\beta}_0^H - \hat{\beta}_0^M) + (\hat{\beta}_1^H - \hat{\beta}_1^M) Educ^H + (\hat{\beta}_2^H - \hat{\beta}_2^M) Exp^H + (\hat{\beta}_3^H - \hat{\beta}_3^M) Prof^H$$

Representan las diferencias salariales explicadas por diferencias en los retornos a la educación $(\hat{\beta}_1^H - \hat{\beta}_1^M)$, diferencias en pago por experiencia $(\hat{\beta}_2^H - \hat{\beta}_2^M)$, diferencias en pago por profesión $(\hat{\beta}_3^H - \hat{\beta}_3^M)$, y diferencias en “salarios iniciales” (la diferencia en interceptos representa diferencias en salarios si no hubo educación, ni experiencia y los trabajadores no fueron profesionales). Esta diferencia salarial no explicada es interpretada usualmente como diferencias discriminatorias.

1.2 Determinación de las Variables

Ingresos

La selección de los individuos fue de acuerdo al tipo de posición en el empleo, de donde se tomaron únicamente bajo este concepto los asalariados (obreros, empleados, jornaleros), además se incluyen los ingresos laborales por horas trabajadas. Se utilizaron los ingresos y el ingreso por hora que se obtiene de dividir el ingreso por el periodo de pago correspondiente a cada observación, para finalmente aplicar el logaritmo natural al salario por hora obtenido, para trabajar con la nueva variable construida llamada \ln_ingr .

Educación

La educación se define por los años de escolaridad formal. Las personas que cuentan con solo estudio de preescolar sin haber cursado la primaria se consideraron que no cuentan con algún año de escolaridad, al igual que las personas que no cuentan con nivel de escolaridad formal alguna. A partir de la primaria se tomaron en cuenta los años de escolaridad de manera sucesiva hasta llegar a los estudios de posgrado.

Género

El género está definido como una variable categórica en donde el hombre toma el valor de uno y cero la mujer.

Profesión

La profesión está definida como una variable categórica en donde las personas con un nivel profesionalista toman el valor de uno y cero las personas que no cuentan con este nivel.

Experiencia

La experiencia para fines de estimación se calcula por la edad menos los años de educación menos seis, y su cuadrado.

Edad

La edad de los individuos comprendida es de los 14 a los 65 años.

Estado civil

Dado que en el estado civil existen varias categorías, para fines de estimación se juntaron dentro de una sola variable a aquellos que se encuentran casados o en unión libre, asignándoles el número uno; y se unió también a las personas solteras, separadas, divorciadas o viudas, asignándoles el valor de cero.

Región

Respecto a la variable región, de las 32 entidades federativas, en primero lugar se toma a la población total del país, y en segundo lugar, se ha dividido el territorio nacional en tres regiones: en región norte se consideran los 6 estados de la Frontera norte: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas; en la región centro se consideran: Aguascalientes, Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro, Estado de México, Distrito Federal, Morelos, Hidalgo, Puebla y Tlaxcala; y en la región sur se consideran: Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Veracruz y Tabasco; para hacer una comparación relativa en la percepción de los ingresos por trabajo dado el género de las personas.

2. Modelos

2.1 Modelo de las Funciones de Ingreso para Hombres y Mujeres que Participan en la Fuerza Laboral.

El modelo utilizado para el análisis de la relación entre el logaritmo de los ingresos por hora y las variables que miden las dotaciones de capital humano y que parte de la función de ingresos para muestras de corte transversal propuesta por Mincer (1974), es el siguiente:

$$\text{Lny}_i = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \beta_4 P_i + u_i$$

Donde $\alpha, \beta_1, \beta_2 > 0$ y $\beta_3 < 0$

Lny = logaritmo natural del ingreso por hora.

S = educación.

X = experiencia.

X^2 = experiencia al cuadrado.

P = Profesionista

u = términos de error es un término de error que tiene media cero y varianza constante.

Esta ecuación nos dice que el logaritmo del ingreso individual es una función de la educación (S), la experiencia (X) y la experiencia al cuadrado (X^2) que captura la concavidad de la función de ingresos, ya que se asume que la inversión acumulada aumenta con la experiencia o edad, pero a una tasa decreciente, así como la variable (P) profesionista. La importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales (Mincer, J., 1974).

El coeficiente de la variable **años de instrucción** representa la tasa de rendimiento de la educación, es decir, el cambio porcentual del ingreso ocasionado por un año adicional de

educación. La variable **experiencia**, al no estar disponible, fue calculada para toda la muestra tomando la edad de la persona menos los años de instrucción o educación formal menos seis. También se incluyó la variable **experiencia al cuadrado** para captar la depreciación del capital humano. Se espera que el signo de los coeficientes sea positivo y negativo respectivamente. Se creó una variable dicotómica llamada **profesión**, para analizar la diferencia salarial entre las personas que tienen un nivel de educación profesionista, de las que no lo tienen. Se espera que el signo de su coeficiente sea positivo, ya que las personas con ese nivel de educación debiesen recibir un salario mayor del que perciben las personas que no lo tienen.

2.2 Modelo para Determinar la Probabilidad de Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo

Adicionalmente al modelo de discriminación se estimo un modelo Probit de participación de la mujer en el mercado de trabajo, con el fin de determinar de qué manera influyen las diferentes características asociadas a dotaciones en capital humano, las asociadas con sus características sociodemográficas y sobre todo, a las responsabilidades que tiene la mujer dentro del hogar. A continuación se presenta la especificación del modelo y los objetivos del mismo:

$$Part_i = \alpha_0 + \alpha_1 E_i + \alpha_2 E_i^2 + \alpha_3 S_i + \alpha_4 Yjef_i + \alpha_5 Cny_i + \alpha_6 H_i + \alpha_7 Hni_i + \alpha_8 Hhg_i + U_i$$

Donde:

$Part_i$ = Participación de la mujer en el mercado laboral (Variable dicotómica: 1= Si la mujer percibe ingresos por trabajo y 0 = en caso de no).

E_i = Edad de la mujer

E_i^2 = Edad al cuadrado.

S_i = Años de instrucción

$Yjef_i$ = Ingreso del jefe de familia.

Cny_i = Estado civil.

H_i = Números de hijos.

Hni_i = Números de horas dedicadas al cuidado de niños y ancianos.

Hhg_i = Números de horas mensuales dedicadas a quehaceres del hogar.

U_i : término residual.

i= mujer

Definición de las variables explicativas

Además de la **edad** de la mujer, la **edad al cuadrado** fue incorporada para investigar los efectos no lineales de sus variaciones. Se espera que los coeficientes tengan signo positivo y negativo respectivamente, ya que a mayor edad mayor será la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral pero alcanzará un valor máximo de probabilidad, a partir del cual comenzará a disminuir. La variable **años de instrucción** o escolaridad son los años de ecuación formal recibidos al momento de realizada la encuesta. Con respecto al signo del coeficiente se espera que sea positivo lo que estaría indicando que a mayor cantidad de años de educación formal o de instrucción, mayor es la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. El **ingreso del jefe de familia**, fue definido como el ingreso que percibe la persona que el grupo familiar considera como jefe de familia y se espera una relación inversa entre dicha variable y la probabilidad de la mujer de participar en el mercado laboral.

La variable **Estado civil** se consideró porque la mujer al casarse adquiere responsabilidades que podrían dificultar su participación en el mercado laboral, por lo cual se espera que su coeficiente sea negativo. En el modelo se incorporó el **número de hijos** para captar de esta forma, el compromiso de la mujer en el cuidado de los mismos. A medida que aumenta el número de hijos disminuye la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral. Además se incorporaron las **horas que la mujer dedica al cuidado de los niños o ancianos**, así como las **horas que dedica a quehaceres dentro del hogar**, para captar de esta forma, el compromiso de la mujer hacia los mismos. A medida que aumentan tanto el

número de horas en el cuidado de los integrantes de la familia y las horas que dedica a los quehaceres dentro del hogar, disminuye la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral.

2.3 Modelo para el Cálculo de la Discriminación.

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros se efectúa aplicando la técnica de A. Blinder (1973) y R. Oaxaca (1973) a la función mencionada anteriormente, la cual se fundamenta en dos supuestos: En primer lugar, se asume que todos los individuos tienen iguales habilidades y, segundo, se asume que enfrentan similares oportunidades. Esto implica que un año de educación es rentable para todos los trabajadores y en todas las ocupaciones en la misma magnitud.

En primer lugar se deben modelar los salarios de los hombres y mujeres por separado en función de su capital humano, para luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos: uno que representa las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la productividad del trabajo), y otro que indica una diferencia en el pago que hace el mercado por la posesión de dicha dotación (diferencias en el retorno o premio al capital humano). En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores. (Oaxaca, R., 1973)

Por lo tanto:

$$\ln Y_h = X_h \beta + u_h \quad (1)$$

$$\ln Y_m = X_m \beta + u_m \quad (2)$$

Donde:

h = hombre

m = mujer

Y = vector columna de los ingresos

X = matriz de variables independientes

β = vector columna de coeficientes a estimar.

u = términos de perturbación.

Evaluando las funciones en sus valores medios de las variables de la muestra, se cumple para una regresión estimada por OLS que:

$$\overline{LnY_h} = \overline{X_h} \hat{\beta}_h \quad (3)$$

$$\overline{LnY_m} = \overline{X_m} \hat{\beta}_m \quad (4)$$

De tal forma la diferencia en las medias de los logaritmos de ingreso estimados para ambos grupos es:

$$\overline{LnY_h} - \overline{LnY_m} = \overline{X_h} \hat{\beta}_h - \overline{X_m} \hat{\beta}_m \quad (5)$$

A continuación se suma y resta al derecho de la ecuación (5) el término $\overline{X_m} \hat{\beta}_h$. Agrupando términos se llega a la siguiente expresión:

$$Y_h - Y_m = ((X_h - X_m) \beta_h + (\beta_h - \beta_m) X_m) \quad (6)$$

El primer elemento del lado derecho de la ecuación (7) corresponde a las diferencias en dotación de capital humano, mientras que el segundo término es la discriminación existente, pues refleja una diferencia en la compensación de las variables de capital humano en el mercado laboral según género, revelada por las diferencias en los coeficientes estimados. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor de discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de

escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor.

Sin embargo, la estimación de los determinantes de los salarios, insumo esencial para la implementación del método de Oaxaca-Blinder, no está ajena de problemas econométricos. Al estimar la ecuación de salarios correspondientes sobre todo a la población femenina ocupada, se está incurriendo en un sesgo de selección cuando la parte femenina excluida del análisis no posee las mismas características que la observada, ya que la muestra utilizada para ello se encuentra constituida únicamente por personas que al momento de la encuesta se encontraban trabajando y, por lo tanto, es posible observar su salario (Heckman, J., 1979).

3. Descripción de la Base de Datos

Aspectos conceptuales de la Encuesta Nacional Ocupación y Empleo (ENOE)

El esquema regular de operación de la ENOE 2006 contempla poner en operación el cuestionario básico en tres de los cuatro trimestres, y el ampliado sólo en el segundo, razón por la cual se ha decidido trabajar en él. Dado que es por medio del Cuestionario Sociodemográfico (CS) que se capta a todos y a cada uno de los miembros del hogar, no importando su edad, la encuesta estima en primera instancia un universo de "población total". Ésta se divide a su vez en dos bloques: los que están y los que no están en edad de trabajar.

Población económicamente activa

La población en edad de trabajar se convierte a su vez en el universo de estudio del COE y sobre él se establecen ulteriores distinciones de carácter conceptual. La primera, y más importante, consiste en delimitar quién pertenece a la fuerza laboral, es decir, qué individuos son económicamente activos y cuáles no lo son.

Desocupación abierta

La población en desocupación abierta, si bien no está participando de la generación de bienes y servicios, se inscribe en la oferta laboral justamente por su acción de búsqueda de trabajo (está adoptando medidas concretas para participar en un ámbito de transacciones ofreciendo para ello su tiempo personal), y es por esa vía como se hace presente en un mercado laboral.

Población no económicamente activa

Es importante subrayar que el no realizar una actividad económica no significa no realizar ninguna actividad, razón por la cual ha dejado de usarse el término de "inactivos" para referirse a este grupo de población. El calificativo de "actividades no económicas" no tiene que ver con su relevancia, sino con el hecho de que se hacen muchas veces sin contrapartida, fuera de una lógica de transacciones y, por ende, fuera de los supuestos de una medición o métrica económica.

Instrumentos de captación

Cuestionario sociodemográfico

El diseño del cuestionario sociodemográfico (CS) es tal que no sólo está facultado para identificar como su nombre lo dice, las características sociodemográficas de la población (parentesco, sexo, edad, fecha y lugar de nacimiento, características educativas, número de hijos y estado conyugal), sino también para captar información acerca del número total de residentes y hogares de la vivienda, número de integrantes del hogar y disposición de servicio doméstico.

Cuestionario de Ocupación y Empleo

El cuestionario de ocupación y empleo (COE) registra lo referente condición de ocupación, no ocupados, contexto laboral, características de la unidad económica, jornada y regularidad

laboral, ingresos y atención médica, trabajo secundario, búsqueda de otro trabajo, antecedentes laborales, apoyos económicos y otras actividades.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Resultados de las Estimaciones de Participación de la Mujer en el Mercado Laboral.

Analizando las estimaciones realizadas tanto a nivel nacional, en la región norte, en la región centro y en la región sur, se puede observar un resultado muy similar en las variables utilizadas: El coeficiente correspondiente a la edad resultó positivo, lo que indica que a medida que aumenta la edad de la mujer aumenta su probabilidad de participar en el mercado laboral, aunque el incremento con cada año adicional de edad en la mujer resulta decreciente tal como lo demuestra el signo negativo de esta variable al cuadrado.

Es posible observar que la educación tiene signo positivo, a medida que aumentan los años de educación formal la probabilidad aumenta. El coeficiente correspondiente al estado conyugal resultó negativo, lo que indica que las mujeres casadas tienen una menor probabilidad de participar en el mercado laboral. La variable hijos tiene signo negativo, lo que indica que a medida que aumenta el número de hijos la probabilidad disminuye. Asimismo sucede con las variables referentes a las horas dedicadas al cuidado de niños y quehaceres del hogar sin pago (a excepción de la región sur, donde se observa que el coeficiente de las horas dedicadas a cuidado de los niños es positivo, lo que indica que aumenta la probabilidad de participación de la mujer en el mercado de trabajo). Ver Cuadros 11, 12 13 y 14 del Anexo Estadístico.

El modelo probit se incorporó con el propósito de complementar los resultados obtenidos en el modelo de descomposición salarial, analizando una variable importante para la determinación de salarios como es la educación, los resultados obtenidos en esta prueba muestran que a mayores años de escolaridad mayor es la probabilidad de que la mujer se incorpore al trabajo y, por ende, reciba una mayor remuneración salarial. Al compararlo con la evidencia estadística encontrada se puede observar que la mujer aún teniendo una mayor escolaridad que los hombres, éstas perciben menores salarios lo que sugiere la existencia de discriminación salarial por género.

2. Resultados de las Estimaciones de Ingresos para Hombres y Mujeres por separado.

Al comparar los coeficientes estimados de las distintas funciones de ingreso sin corregir por sesgo de selección, se observa a nivel nacional que tanto las tasas de retorno de la educación, al grado profesionalista y a la experiencia son superiores para las mujeres que para los hombres. En la región norte se observa que las tasas de retorno de la educación y a la experiencia son superiores para los hombres que para las mujeres, mientras que en lo referente al grado profesionalista, es mayor para las mujeres que para los hombres.

En la región centro se observa que las tasas de retorno de la educación y a la experiencia son superiores para las mujeres que para los hombres, mientras que en lo referente al grado profesionalista, es mayor para los hombres que para las mujeres. Y para finalizar, la región sur presenta la misma situación que la región centro en las tasas de retorno a las variables analizadas. (ver Cuadros 15, 16, 17 y 18 del Anexo Estadístico). Los resultados resultaron en su gran mayoría estadísticamente significativos al 1 por ciento y al 5 por ciento.

3. Análisis de la Discriminación Salarial por Género

Se observa la existencia de discriminación salarial por género. Si se toman los resultados sin corrección y las mujeres fueran retribuidas como los hombres, la diferencia total del logaritmo de ingresos a nivel nacional sería 0.095. Realizada la descomposición de esta diferencia el 87.6 por ciento está explicado por la dotación de capital humano y el 12.4 por ciento por la estructura de mercado.

En la región norte la diferencia total del logaritmo de ingresos sería 0.049. Realizada la descomposición de esta diferencia el 93 por ciento está explicado por la dotación de capital humano y el 7 por ciento por la estructura de mercado. En la región centro la diferencia total del logaritmo de ingresos sería 0.102. Realizada la descomposición de esta diferencia el 88.8 por ciento está explicado por la dotación de capital humano y el 11.2 por ciento por la estructura de mercado. Y por último, En la región sur la diferencia total del logaritmo de ingresos sería 0.114. Realizada la descomposición de esta diferencia el 81.7 por ciento está explicado por la dotación de capital humano y el 18.3 por ciento por la estructura de mercado. (véase Cuadro 19 del Anexo Estadístico).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

La discriminación salarial por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo, cifrado en una menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres. (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

En los estudios que se han realizado a nivel internacional se encuentran resultados muy variados sobre el porcentaje que es atribuido al fenómeno de la discriminación salarial por género, el cual afecta a las mujeres. Por ejemplo, en un estudio para España se cuantifica en un 83 por ciento, en otro estudio realizado también para este país, pero enfocado al sector privado el autor cuantifica la discriminación salarial en un 18 por ciento. En América latina también se ha observado evidencia importante, como el caso un estudio realizado para Chile, donde encuentran un porcentaje de discriminación de 27.5 por ciento para el año 2003. En otro estudio realizado para el mismo país, se que la discriminación salarial hacia la mujer alcanzó la cifra de 74 por ciento en el año 1990.

En el caso de México, en el estudio que se realizó para Hermosillo, Sonora en el año 2007, se encontraron diferencias salariales que se deben a la discriminación salarial contra la mujer, las cuales son mayores en las ciencias económico-administrativas con 77.4 por ciento, en ciencias sociales es la única donde detectan un diferencial en atributos negativo, el porcentaje discriminatorio alcanza su nivel más alto en 104 por ciento y finalmente en ingenierías y tecnológicas las diferencias que encuentran son menores con 50.5 por ciento.

El presente trabajo también presenta evidencia para México, para el año 2006 sobre la existencia de un premio salarial por género a los hombres, en el análisis realizado a las variables que influyen en la determinación de salarios se encontró que tanto a nivel nacional como regional los hombres son los que representan el mayor porcentaje en la muestra (alrededor del 60 %). Además, en general los hombres recibieron mayores ingresos promedio

tanto mensuales como por hora en cada una de las regiones estudiadas y a nivel nacional. En lo referente a educación, las mujeres son las que poseen el promedio de años de instrucción más alto que el de los hombres, con 11.1 y 9.7 años promedio respectivamente a nivel nacional, en cada una de las regiones analizadas se encontró una situación muy similar. Hablando de experiencia, los hombres son los que presentan una mayor experiencia promedio de 18.6 años a nivel nacional, 19.1 años en la región norte y 19 en la región sur del país.

Analizando los ingresos, tanto de hombres como mujeres a nivel nacional se encontró que las mujeres reciben el 74 por ciento del salario promedio mensual que reciben los hombres. Es decir, 14,657 pesos y 19,892 pesos respectivamente. En cada una de las regiones se observa la misma relación entre los salarios de mujeres y hombres, pero en la región norte es donde las personas percibieron un salario mayor y la región sur es donde percibieron los menores salarios, recibiendo las mujeres en el norte el 80 por ciento del salario de los hombres y en el sur el 72 por ciento. Tomando en cuenta la variable profesión, se observa a nivel nacional que las personas que cuentan con este nivel de preparación reciben el mayor salario promedio tanto mensual como por hora.

Sin embargo, las mujeres siguen en desventaja, las mujeres profesionistas perciben el 75 por ciento del salario promedio mensual que perciben los hombres en dicha categoría y en lo que respecta a las personas que no cuentan con estudios profesionales, las mujeres reciben el 73 por ciento del salario mensual promedio que ganan los hombres. En el análisis por regiones se encuentra una situación muy similar. El estado civil es otro de los factores que influyen en la determinación de los ingresos. De los individuos que se analizaron, se observó que las personas casadas perciben un salario mayor que el que reciben las solteras, existen más hombres casados que mujeres, pero éstas reciben el 75 por ciento del salario promedio mensual que reciben los hombres. Y de la categoría de solteros, las mujeres perciben el 76 por ciento del salario promedio mensual que perciben los hombres.

Y por último, se observa que en México, el promedio de horas de trabajo doméstico y extradoméstico para las personas que reciben sueldo por salarios, según sexo, muestra en

promedio lo siguiente: mujeres, 79 horas promedio trabajadas a la semana mientras que en los hombres el promedio es de 65.75 horas. Lo que indica esta medición, es que las mujeres trabajan en promedio 13.25 horas más a la semana que los hombres. Las mujeres continúan siendo las principales responsables de su familia, teniendo un aumento del porcentaje de mujeres jefas del hogar, lo que les hace experimentar de forma especial el conflicto trabajo-familia.

Mediante la aplicación de la metodología desarrollada por Oaxaca y Blinder se encuentra que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4 por ciento, es decir, las mujeres perciben 12.4 por ciento menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se sitúa en 7 por ciento, para la región centro es de 11.2 por ciento y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3 por ciento, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso existente entre las regiones analizadas.

La discriminación en el mercado laboral mexicano es un tema que debe ser más tomado en cuenta en la discusión de la política pública de manera de determinar los factores que están influyendo en la generación de esta situación. En el presente estudio se demostró la existencia de este problema, pero se debe de continuar con la tarea de determinar el origen de éste, debido a que la existencia de discriminación salarial puede tener consecuencias incluso antes del momento de la entrada al mercado laboral, que es cuando la persona efectivamente percibirá menores ingresos.

Si el retorno esperado de la inversión en capital humano es menor, entonces, cuando la persona decida cuánta escolaridad adquirir escogerá un nivel inferior al óptimo, lo cual en el largo plazo mermará su capacidad de generación de ingresos y constituye una barrera para una asignación eficiente de recursos dentro de una economía. Por otro lado, se debe mencionar los efectos que tendrá esta situación sobre la acumulación de ingresos para la edad de jubilación, pues el aporte que se realiza en las cuentas de capitalización individual depende del salario

percibido y, al ser este menor, el ahorro será también menor. Queda pendiente el análisis mediante corrección de sesgo de selección, el cual en caso de existir, podría modificar los resultados de discriminación presentados en esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta E.; Peticara, M. y Ramos C. (Agosto 2007): “Oferta laboral femenina y cuidado infantil”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Ashenfelter O. y Oaxaca R. (1987): “The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom”, *The American Economic Review*, Vol. 77, Num. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Ninth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 321-325.

Blaug, M. (1981): “Educación y empleo. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

_____ (1976): “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, *Journal of Economic Literature*, 14, pp.827-855.

_____ : “La teoría del Capital Humano versus el credencialismo. Introducción y selección de artículos”. *Revista Española de Economía*, año VI, num. 2, pp. 223-230.

Blau, F; Ferber, M. y Winkler, A. (1998): “The Economics of Women, Men and Work, Upper saddle River, Prentice-Hall, 3ra. edición.

Becker, G. (1993): “Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, The University of Chicago Press.

_____ (1971): “The Economics of Discrimination”, 2d Ed. Chicago: University of Chicago Press.

_____ (1962): “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy*, 70, pp. 9-49.

Bernal R.; Charlot M. y Urban A. (Abril, 2002): “Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Borjas, G. (1996): “Labor Economics”, Irwin McGraw-Hill, second Edition.

Ben-Porath, Y. (1970): “The Production of Human Capital Over Time”.

Collins, R. (1989): “*La sociedad credencialista*”, Sociología histórica de la educación y de la estratificación. Madrid, Akal

Comité de Derechos Humanos. (1979): “Observación General”, num. 8, *No discriminación*, párrafo 1.

“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (2005).

Dickens, W. y Lang, K. (1985): “A Test of Dual Labor Market Theory”, *American Economic Review*, vol. 75, num. 4, pp. 792-805.

Doeringer, P., y Piore, M. (1985): “Mercados internos de trabajo y análisis laboral. MTSS, Madrid.

Dussel, E. y Katz J. (2003), “Diferencias estrategias en el Nuevo Modelo Económico Latinoamericano: Importaciones Temporales para su Reexportación y Transformación de materias primas”. Mimeo.

Dussel, E. (2004), “Efectos de la apertura comercial en el empleo y en el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003)”. Documentos de Estrategias de Empleo (OIT) 10.

Eisenstein, Z. (1979): “Developing a Theory of Capitalist Patriarchy and Socialist Feminism”, *Monthly Review Press*, pp. 5-55, New York.

Fortin N. (2005): “Greed, Altruism, and the Gender Wage Gap”, Department of Economics, University of British Columbia.

García J. y Gutiérrez R. (1996): “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”, *REIS*, num.75.

Heckman, J. (1979): “Sample Selection Bias as a Specification Error”, *Econometrica*, 47, pp.153-162.

Horrace, W. y Oaxaca R. (2001): “Inter-Industry Wage differentials and the Gender Wage Gap: An identification problem”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, Num. 3, Cornell University, pp. 611-618.

Interpretación de la de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dentro del marco del artículos 64 de la convención Americana sobre Derechos Humanos, 14 de Julio de 1989, Serie A, num. 10, párrafos 35-45.

Mendoza, J. (2002): “Educación, experiencia y especialización manufacturera en la frontera norte de México”, Comercio exterior, vol. 52, núm. 4.

Mincer J. (1974): “Schooling, Experience and Earnings”, New York: Columbia University Press.

Molto, T. (1996): “Materiales de economía política”, Ariel, Barcelona.

Montenegro, C. (2001): “Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach”, The world Bank, Poverty Reduction and Economic Management Network.

Nashund-Hadley, E.; Urban, A. y Pineda M. (Abril 2008): “Notas técnicas sobre la igualdad de género en el desarrollo municipal”, Experiencias en el desarrollo municipal en América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Nopo, H.; Saavedra, J.; Torero, M. y Moreno, M. (Julio 2004): “Discriminación Étnica y de Género en el Proceso de Contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Oaxaca, R. (1973): “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, International Economic Review, 14, pp. 693-709.

_____ y Ransom, M. (1999): “Identification in Detailed Wage Decompositions”, The Review of Economics and Statistics, Vol. 81, Num. 1, pp. 154-157.

Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007): “Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora”.

Sakamoto, A y Powers, D. (1995); “Education and the dual Labor Market for Japanese Men”, American Sociological Review, vol. 60, num. 2, pp.222-246.

Smith, A. (1987): “Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”.

Schultz, T. (1961): “Investment in Human Capital”, American Economic Review, num. 51, pp. 1-17.

SCL-GDI. (Noviembre, 2007): “Ideas en marcha: Mujer y Justicia”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

SD/WID, SDS/WID, (Octubre 2002): “Invirtiendo en las Mujeres”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

SDS/WID, (Noviembre 2004): “Invirtiendo en Igualdad de Género. 2002-2003”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Spence, M. (1973): “Job Market Signaling”, *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp.355-374.

Stallings, B. y Weller J. (2001), “El empleo en América Latina, base fundamental de la Política social”. *Revista de la CEPAL* 75, pp. 191-210.

Thurow, L. (1988): “La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra”, en Meixide, A. (ed.) *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Toharia, L. (1986): “La flexibilidad del Mercado de trabajo: algunas reflexiones teóricas”, *Claridad*, nums. 14-15.

Ying Chu Ng. (2007): “Gender earnings differentials and regional economic development in urban China, 1988-1997”, Hong Kong Baptist University, *Review of Income and Wealth*, serie 53, Number 1.

ANEXOS

ANEXOS

CUADRO 1

PERSONAS SEGÚN GÉNERO Y CONDICIÓN DE OCUPACIÓN A NIVEL NACIONAL								
GÉNERO	PERSONAS 12 AÑOS EN AD.		PERSONAS 14 AÑOS EN AD.		RECIBEN PAGO		RECIBEN PAGO POR SALARIOS	
	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE
Hombres	150224	50.00	128958	47.00	70172	61.62	51623	59.81
Mujeres	150224	50.00	145409	53.00	43715	38.38	34688	40.19
Total	300448	100.00	274367	100.00	113887	100.00	86311	100.00

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006.

CUADRO 2

TRABAJADORES SEGÚN REGION Y GÉNERO QUE PERCIBIERON INGRESOS POR SALARIOS								
GÉNERO	NACIONAL		NORTE		CENTRO		SUR	
	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE	NUMERO	PORCENTAJE
Hombres	51623	59.81	9312	61.08	17403	59.20	9017	60.50
Mujeres	34688	40.19	5934	38.92	11996	40.80	5886	39.50
Total	86311	100.00	15246	100.00	29399	100.00	14903	100.00

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006.

CUADRO 3

ESCOLARIDAD PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO			
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	9.74	11.08
	D.S.	4.65	4.76
	Obs.	51623	34688
Norte	Media	9.87	11.08
	D.S.	4.41	4.51
	Obs.	9312	5934
Centro	Media	9.60	10.79
	D.S.	4.52	4.82
	Obs.	17403	11996
Sur	Media	9.91	11.31
	D.S.	4.98	4.91
	Obs.	9017	5886

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 4

EXPERIENCIA LABORAL SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO			
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	18.62	17.35
	D.S.	13.21	12.47
	Obs.	51623	34688
Norte	Media	19.07	17.77
	D.S.	13.17	12.56
	Obs.	9312	5934
Centro	Media	18.46	17.51
	D.S.	13.12	12.61
	Obs.	17403	11996
Sur	Media	19.00	17.03
	D.S.	13.37	12.28
	Obs.	9017	5886

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 5

INGRESOS LABORALES MENSUALES SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO			
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	19892.02	14657.29
	D.S.	28831.31	21061.17
	Obs.	51623	34688
Norte	Media	21216.71	16982.38
	D.S.	36077.53	19444.06
	Obs.	9312	5934
Centro	Media	19875.05	14378.85
	D.S.	25485.88	18497.87
	Obs.	17403	11996
Sur	Media	19350.23	14069.79
	D.S.	26259.41	22562.33
	Obs.	9017	5886

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 6

INGRESOS LABORALES POR HORA SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO			
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	126.52	121.31
	D.S.	255.45	226.00
	Obs.	51623	34688
Norte	Media	128.64	134.89
	D.S.	230.39	268.07
	Obs.	9312	5934
Centro	Media	125.03	121.23
	D.S.	209.71	208.79
	Obs.	17403	11996
Sur	Media	119.73	109.06
	D.S.	204.37	197.48
	Obs.	9017	5886

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 7

INGRESOS LABORALES POR MES POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y PROFESION					
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	PROFESIONISTA		NO PROFESIONISTA	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	20046.40	14990.72	19734.51	14483.66
	D.S.	21220.56	16487.76	29556.61	21698.85
	Obs.	3925	3351	41219	27169
Norte	Media	24814.79	18867.73	20733.96	16655.15
	D.S.	27765.41	16549.73	36729.57	19768.95
	Obs.	636	544	7784	4922
Centro	Media	19506.13	14198.13	19831.45	14263.69
	D.S.	18537.27	10699.62	26050.97	19136.27
	Obs.	1021	882	13425	8992
Sur	Media	17728.07	13861.84	19520.02	14008.49
	D.S.	19094.88	12958.98	27296.29	24065.67
	Obs.	927	770	6892	4414

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 8

INGRESOS LABORALES POR HORA POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y PROFESION					
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	PROFESIONISTA		NO PROFESIONISTA	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	125.26	110.48	125.50	122.00
	D.S.	183.01	154.20	262.61	235.21
	Obs.	3701	3084	40037	26021
Norte	Media	148.37	130.85	125.42	134.81
	D.S.	159.54	121.21	235.08	281.36
	Obs.	611	512	7597	4746
Centro	Media	125.98	102.14	124.41	122.46
	D.S.	264.44	91.68	206.33	218.12
	Obs.	973	801	13046	8649
Sur	Media	112.56	104.64	120.11	109.08
	D.S.	149.20	108.74	212.12	210.34
	Obs.	858	694	6668	4175

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 9

INGRESOS LABORALES POR MES POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y EDO. CIVIL					
REGIÓN	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	CASADO		SOLTERO	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	20899.08	15763.35	18037.83	13731.47
	D.S.	30802.02	22550.36	24689.25	19682.52
	Obs.	29898	14253	16228	17019
Norte	Media	22531.06	17970.48	18800.18	16034.25
	D.S.	39539.97	21686.08	28487.74	16967.17
	Obs.	5558	2728	3023	2843
Centro	Media	20923.19	15411.14	17840.46	13621.25
	D.S.	26578.89	20867.43	23084.90	16505.19
	Obs.	9719	4283	5002	5836
Sur	Media	19851.73	15682.28	18340.59	12776.18
	D.S.	26727.97	24773.61	25265.73	20538.26
	Obs.	5339	2360	2643	2941

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 10

INGRESOS LABORALES POR HORA POR REGIÓN SEGÚN GÉNERO Y EDO. CIVIL					
REGION	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	EDO CIVIL			
		CASADO		SOLTERO	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nacional	Media	125.76	139.40	127.89	106.54
	D.S.	237.73	255.97	284.84	196.97
	Obs.	28774	13388	15849	16377
Norte	Media	131.53	157.18	123.34	113.86
	D.S.	248.00	346.84	193.96	159.06
	Obs.	5411	2597	2954	2754
Centro	Media	125.42	139.59	124.30	108.02
	D.S.	204.22	221.43	219.90	198.17
	Obs.	9382	4045	4888	5626
Sur	Media	118.46	128.76	122.24	93.86
	D.S.	203.09	209.07	206.91	186.73
	Obs.	5086	2166	2584	2802

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 11

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL			
VARIABLE	COEFICIENTES	ESTADISTICO T	PROB.
C	-0.9663*	-6.3542	0.0000
EDAD	0.1189*	12.2988	0.0000
EDAD2	-0.0015*	-11.2823	0.0000
EDUCACION	0.0594*	15.5061	0.0000
YJEFE	0.0332	0.0000	1.0000
ESTADO CONYUGAL	-0.3185*	-7.5160	0.0000
HIJOS	-0.0440*	-3.7953	0.0001
HORAS CUIDADO DE NIÑOS	-0.0003	-1.0001	0.3173
HORAS DEDICADAS AL HOGAR	-0.0039*	-9.6893	0.0000

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%

CUADRO 12

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REG. NORTE			
VARIABLE	COEFICIENTES	ESTADISTICO T	PROB.
C	0.0180	0.0410	0.9673
EDAD	0.0945*	3.3685	0.0008
EDAD2	-0.0013*	-3.4338	0.0006
EDUCACION	0.0207**	1.8518	0.0640
YJEFE	0.0047	0.0000	1.0000
ESTADO CONYUGAL	-0.2500**	-2.0222	0.0432
HIJOS	-0.0440	-1.2447	0.2132
HORAS CUIDADO DE NIÑOS	-0.0004	-0.4592	0.6461
HORAS DEDICADAS AL HOGAR	-0.0018	-1.6297	0.1032

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%

CUADRO 13

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REG. CENTRO			
VARIABLE	COEFICIENTES	ESTADISTICO T	PROB.
C	-0.4304**	-1.7715	0.0765
EDAD	0.1037*	6.9489	0.0000
EDAD2	-0.0013*	-6.3434	0.0000
EDUCACION	0.0467*	7.7649	0.0000
YJEFE	0.0326	0.0000	1.0000
ESTADO CONYUGAL	-0.3575*	-5.3714	0.0000
HIJOS	-0.0577*	-3.3613	0.0008
HORAS CUIDADO DE NIÑOS	-0.0008	-1.5809	0.1139
HORAS DEDICADAS AL HOGAR	-0.0047*	-7.6500	0.0000

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%

CUADRO 14

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REG. SUR			
VARIABLE	COEFICIENTES	ESTADISTICO T	PROB.
C	-2.0729*	-4.0454	0.0001
EDAD	0.1614*	4.9177	0.0000
EDAD2	-0.0020*	-4.4136	0.0000
EDUCACION	0.0831*	7.2071	0.0000
YJEFE	0.0111	0.0000	1.0000
ESTADO CONYUGAL	-0.2348**	-1.8876	0.0591
HIJOS	-0.1197*	-2.9897	0.0028
HORAS CUIDADO DE NIÑOS	0.0002	0.1883	0.8507
HORAS DEDICADAS AL HOGAR	-0.0034*	-2.6985	0.0070

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%

CUADRO 15

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO NACIONAL		
VARIABLE	HOMBRES	MUJERES
Constante	4.046* (217.265)	3.674* (163.449)
Años de instrucción	0.016* (10.602)	0.029* (17.812)
Profesionista	0.101* (6.136)	0.104* (6.470)
Experiencia	0.007* (16.124)	0.014* (25.848)
R2 ajustado	0.853	0.842
Durbin-Watson	1.71	1.8
Valores T estadísticos entre paréntesis. Fuente: Elaboración propia. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%		

CUADRO 16

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO NORTE		
VARIABLE	HOMBRES	MUJERES
Constante	4.102* (102.5745)	4.021* (83.167)
Años de instrucción	0.026* (8.059)	0.023* (6.369)
Profesionista	0.038 (0.954)	0.115* (3.057)
Experiencia	0.0063* (6.72)	0.0085* (7.840)
R2 ajustado	0.872	0.857
Durbin-Watson	1.72	1.74
Valores T estadísticos entre paréntesis. Fuente: Elaboración propia. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%		

CUADRO 17

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO CENTRO		
VARIABLE	HOMBRES	MUJERES
Constante	4.166* (130.242)	3.857* (104.306)
Años de instrucción	0.0073* (2.8)	0.016* (6.039)
Profesionista	0.141* (4.562)	0.123* (4.204)
Experiencia	0.0053* (6.877)	0.011* (12.386)
R2 ajustado	0.848	0.852
Durbin-Watson	1.7	1.8
Valores T estadísticos entre paréntesis. Fuente: Elaboración propia. *: significativo al 1%; **: significativo al 5%		

CUADRO 18

RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES POR MCP(EDUCACION)DE LAS FUNCIONES DE INGRESO PARA AMBOS SEXOS POR SEPARADO SUR		
VARIABLE	HOMBRES	MUJERES
Constante	3.829* (78.505)	3.135* (49.872)
Años de instrucción	0.014* (3.724)	0.05* (11.029)
Profesionista	0.176* (4.864)	0.163* (4.461)
Experiencia	0.0117* (10.844)	0.0200* (14.694)
R2 ajustado	0.852	0.836
Durbin-Watson	1.8	1.84
Valores T estadísticos entre paréntesis. Fuente: Elaboración propia.		
*: significativo al 1%; **: significativo al 5%		

CUADRO 19

RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICION DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SIN CORRECCIÓN POR SESGO DE SELECCIÓN						
REGION	DIF. TOTAL LNY	%	DIF. EXPLICADA	%	DIF. DISCRIMINACIÓN	%
Nacional	0.095	100	0.083	87.	0.012	12.
Norte	0.049	100	0.046	6	0.0033	4
Centro	0.102	100	0.090	88.	0.012	11.
Sur	0.114	100	0.092	81.	0.022	18.
				7		3

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 20

INGRESOS LABORALES PROMEDIO POR HORA SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO							
REGION	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	GRUPOS DE EDAD					
		14 A 25 AÑOS		26 A 40 AÑOS		41 A 65 AÑOS	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	Media	129.69	100.11	120.20	119.75	131.56	143.36
Nacional	D.S.	335.55	211.24	209.20	230.17	210.02	231.11
	Obs.	13851	8171	17534	12827	13240	8770
	Media	116.07	102.21	128.15	142.01	140.77	152.91
Norte	D.S.	213.41	146.32	191.70	332.33	282.81	247.62
	Obs.	2431	1417	3284	2258	2650	1676
	Media	125.63	102.24	120.58	117.73	130.62	144.75
Centro	D.S.	227.89	226.30	215.90	185.25	177.05	220.48
	Obs.	4530	2761	5689	4075	4052	2835
	Media	122.04	86.51	112.42	105.65	127.03	136.13
Sur	D.S.	218.81	225.46	193.35	173.09	203.63	201.76
	Obs.	2274	1350	3058	2216	2339	1404

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

CUADRO 21

INGRESOS LABORALES MENSUALES PROMEDIO SEGÚN REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO							
REGION	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	GRUPOS DE EDAD					
		14 A 25 AÑOS		26 A 40 AÑOS		41 A 65 AÑOS	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	Media	18195.88	12368.25	20297.12	14766.62	21086.73	16555.05
Nacional	D.S.	26854.76	18730.17	29464.65	20610.88	29841.26	23359.79
	Obs.	14121	8409	18095	13501	13912	9365
	Media	17822.95	14600.96	22345.83	17582.74	22905.24	18148.91
Norte	D.S.	30207.40	15746.63	33716.64	20261.88	42945.60	20883.80
	Obs.	2480	1457	3370	2348	2731	1766
	Media	18314.89	12363.43	20253.38	14266.12	21049.43	16442.31
Centro	D.S.	23422.50	16231.45	27386.20	16325.82	24838.40	22727.00
	Obs.	4619	2834	5852	4283	4251	3002
	Media	18622.69	11434.33	19251.50775	14132.61965	20149.67573	16377.72
Sur	D.S.	28578.57	28098.07	25983.72433	19803.12	24274.74	20601.80
	Obs.	2319	1394	3163	2382	2501	1527

Fuente: elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006.

GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

GRAFICO 1: ESCOLARIDAD PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO

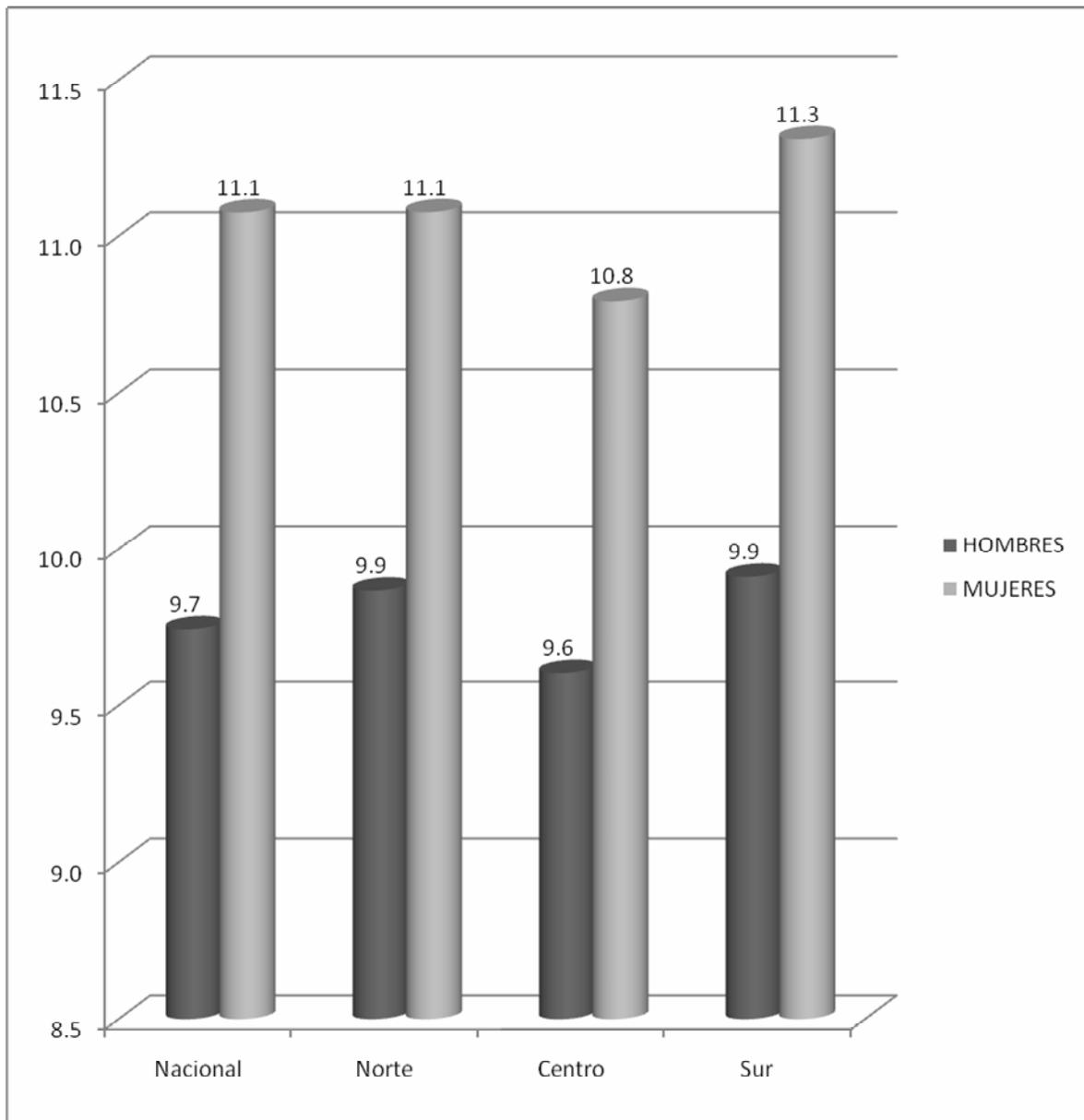


GRÁFICO 2: EXPERIENCIA LABORAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO

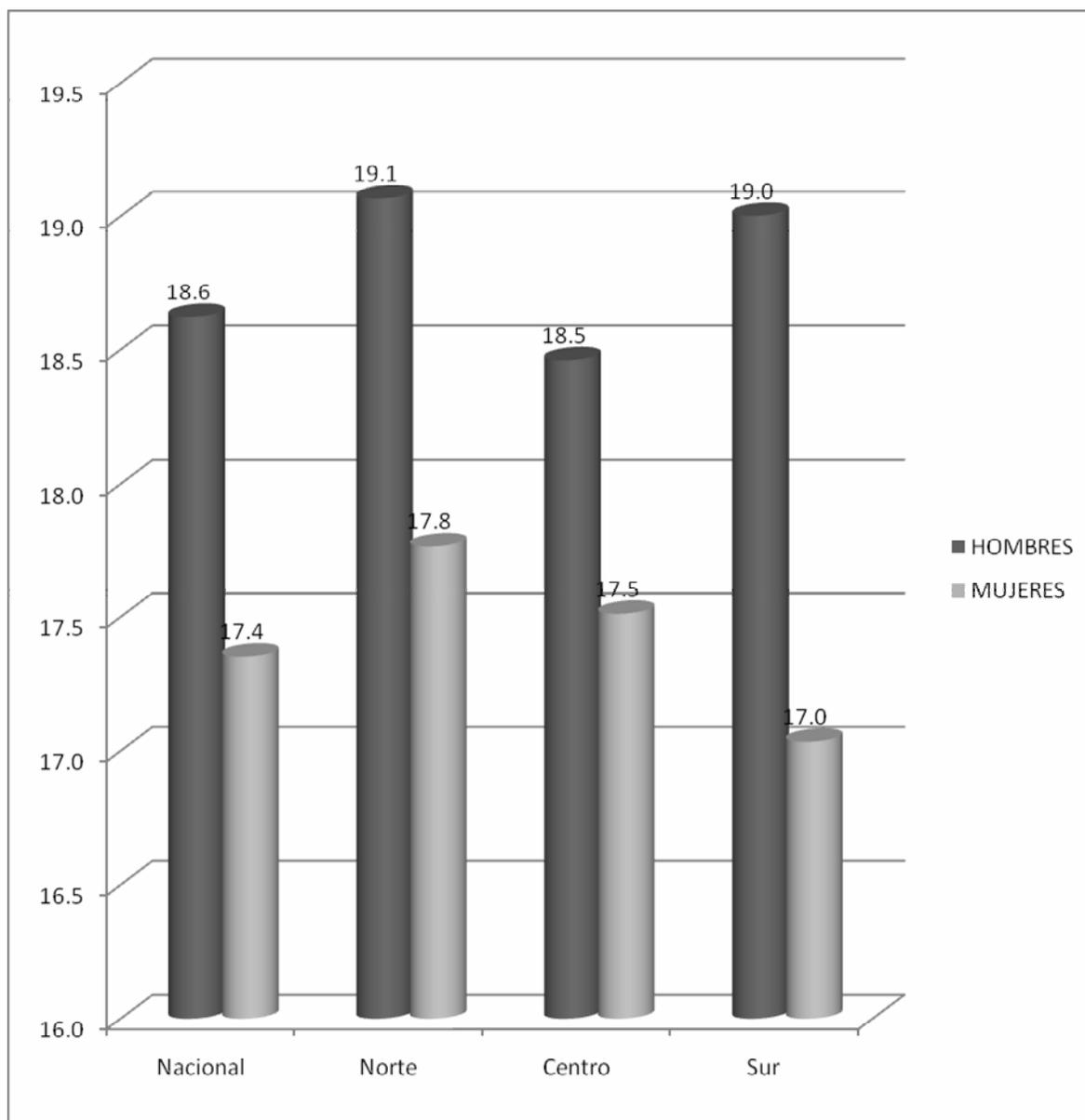


GRÁFICO 3: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO

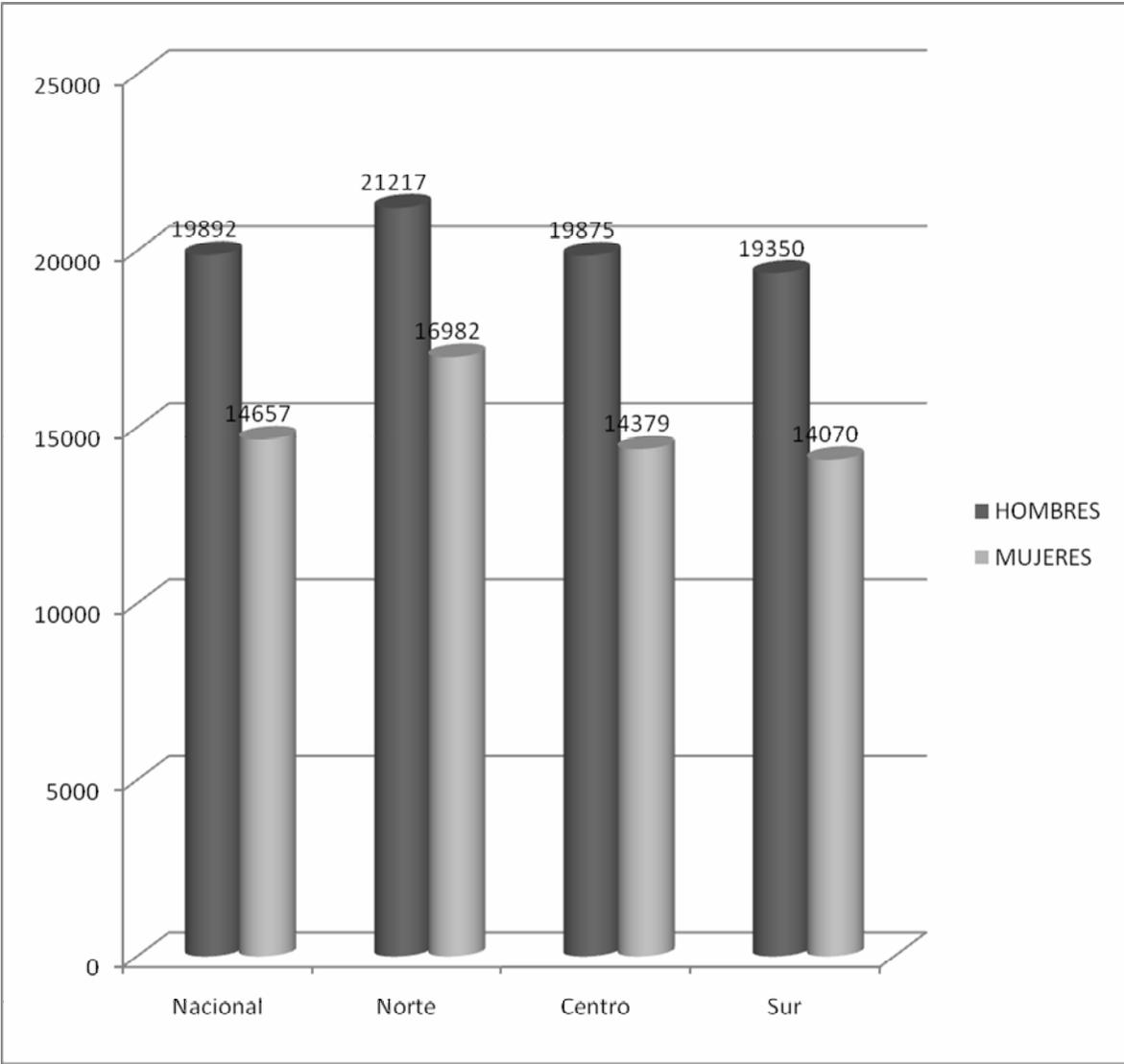


GRÁFICO 4: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN Y GÉNERO

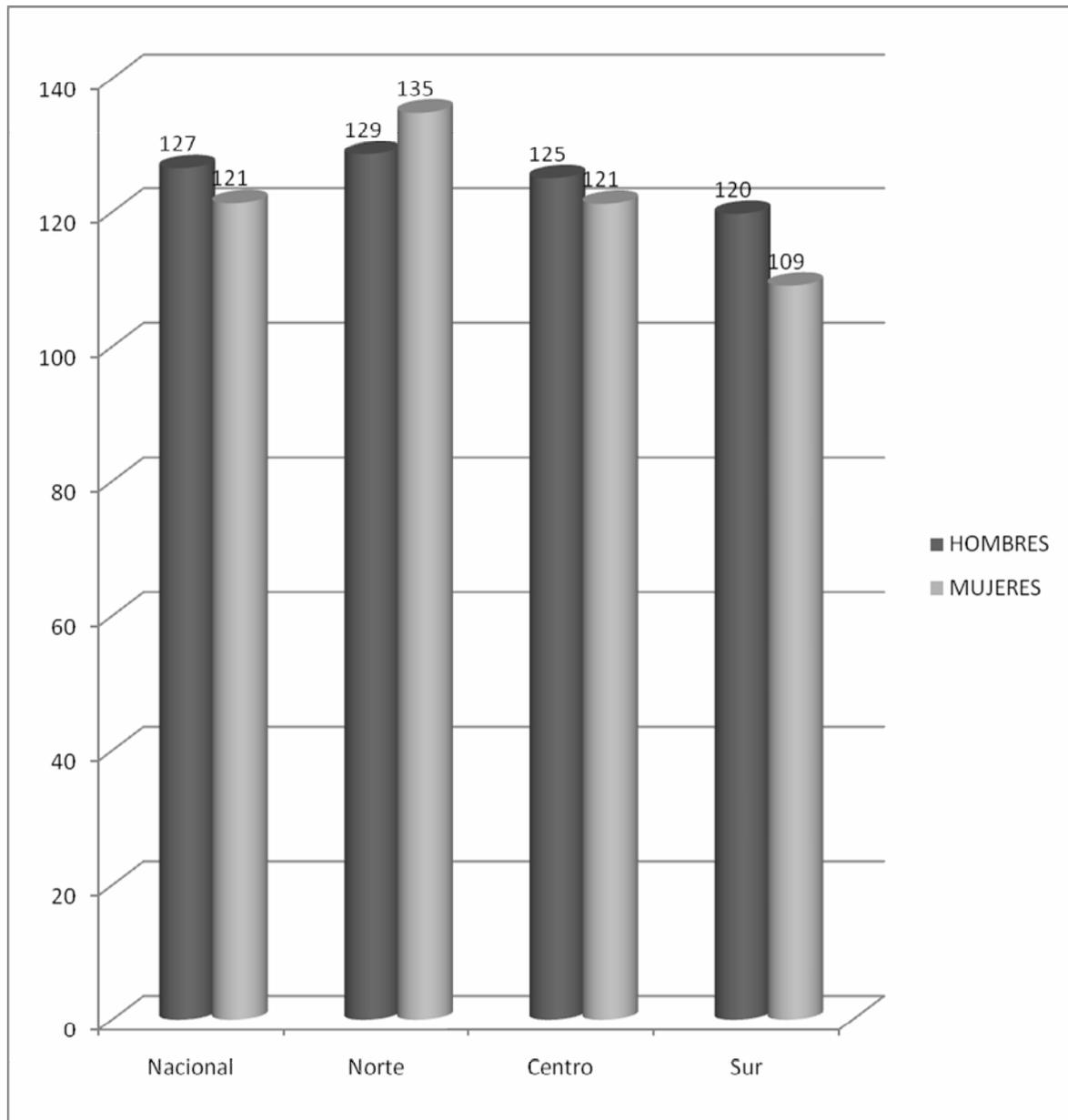


GRÁFICO 5: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y PROFESIÓN

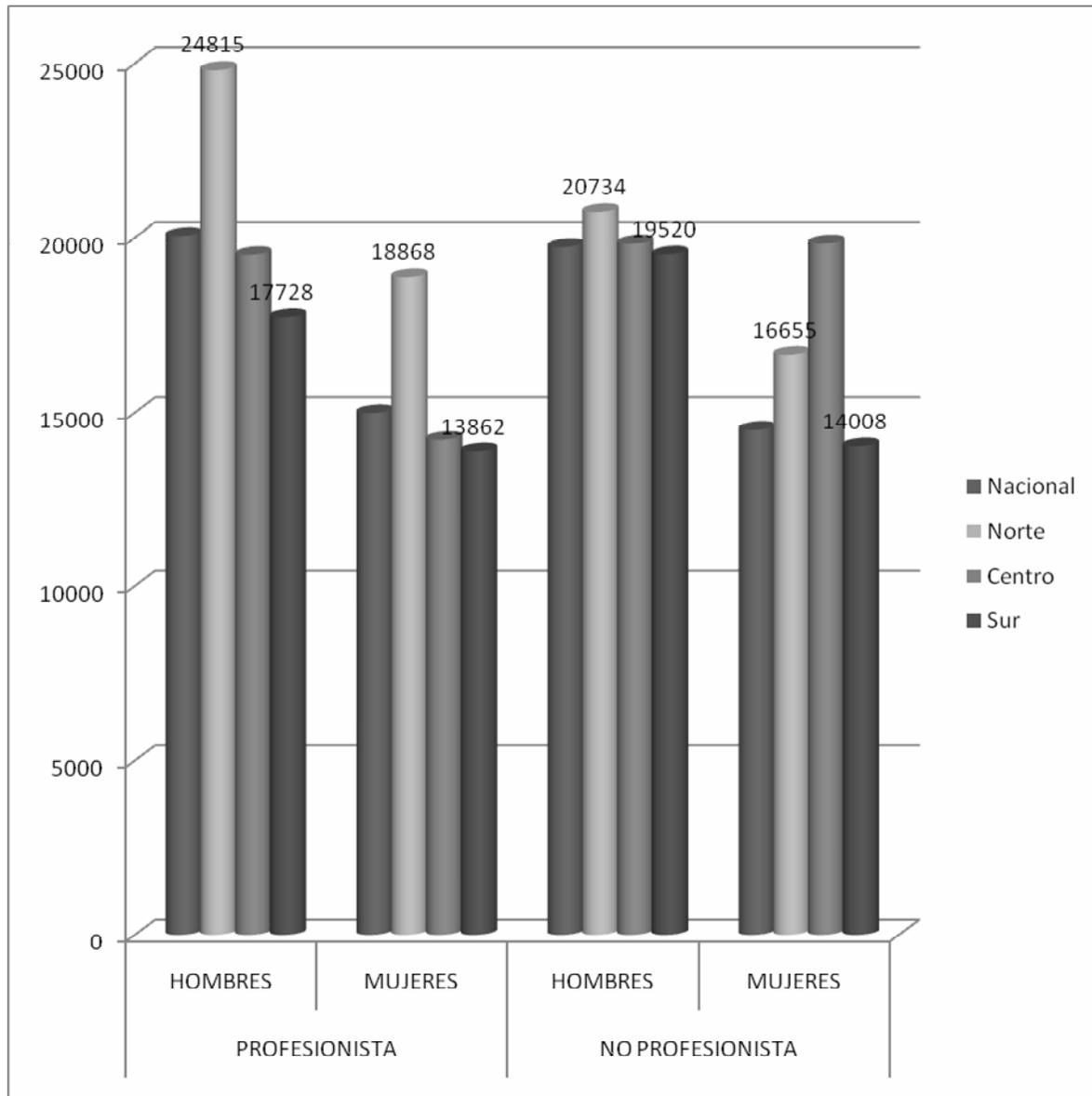


GRÁFICO 6: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y PROFESIÓN

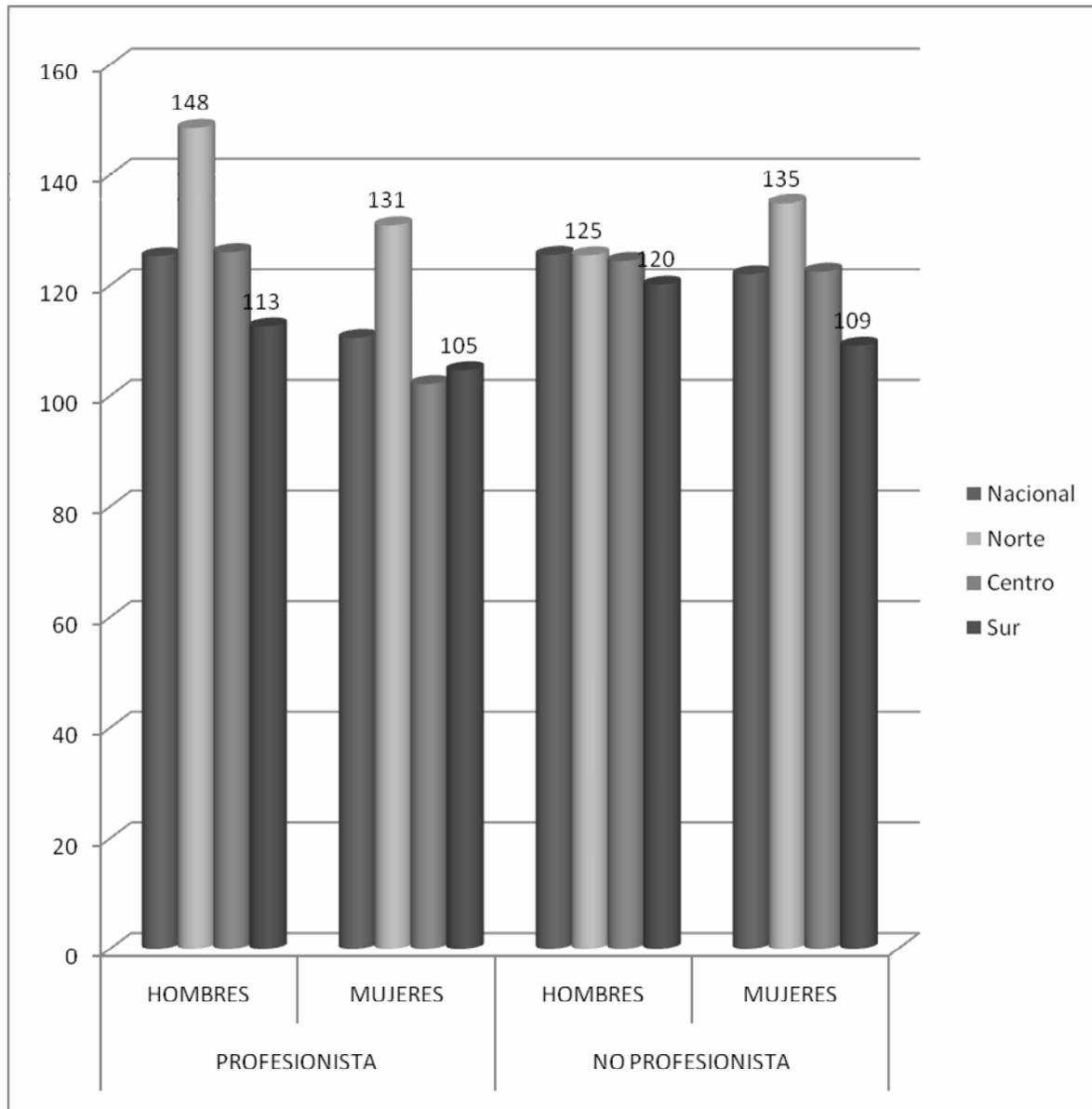


GRÁFICO 7: INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y EDO. CIVIL

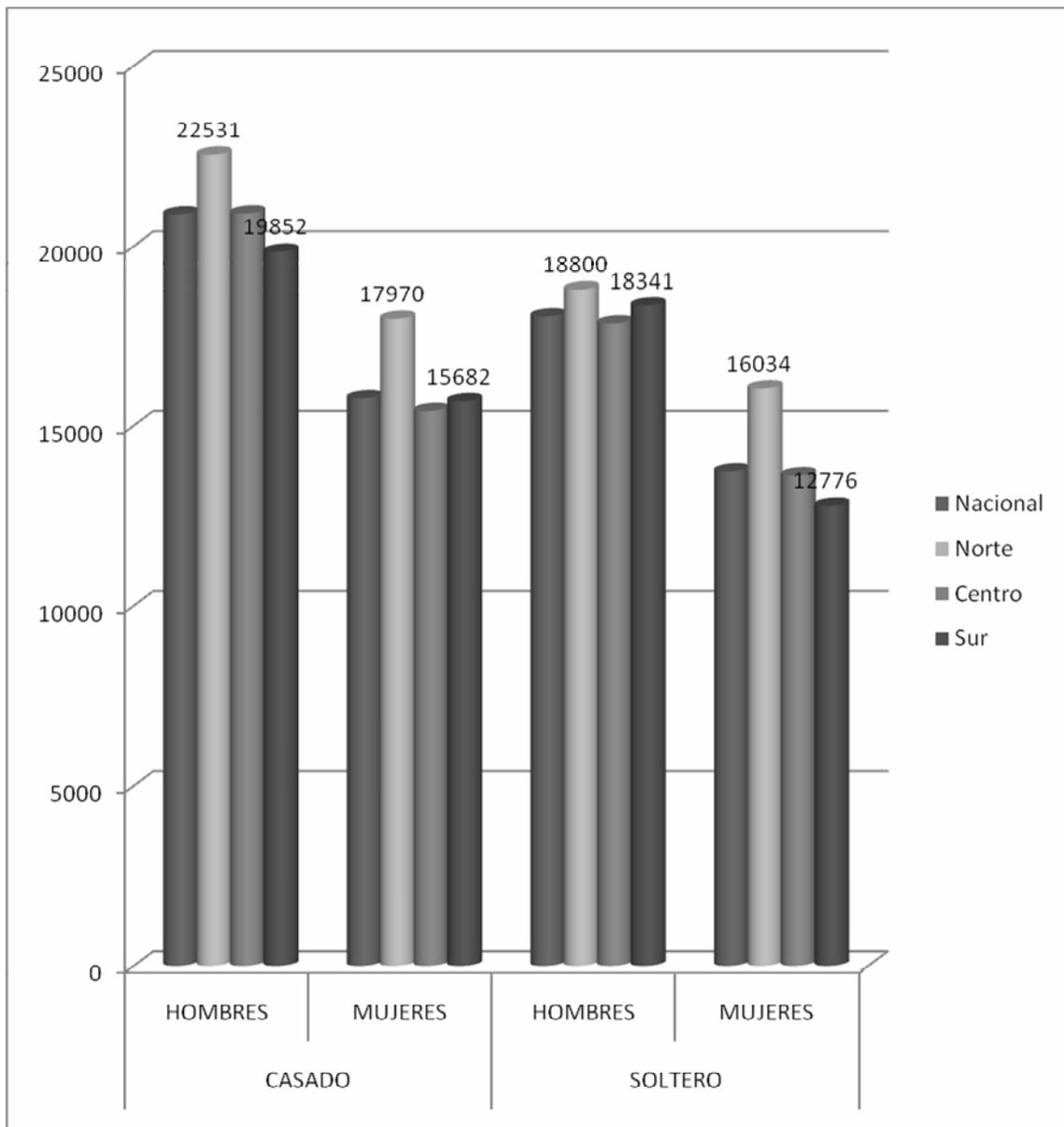
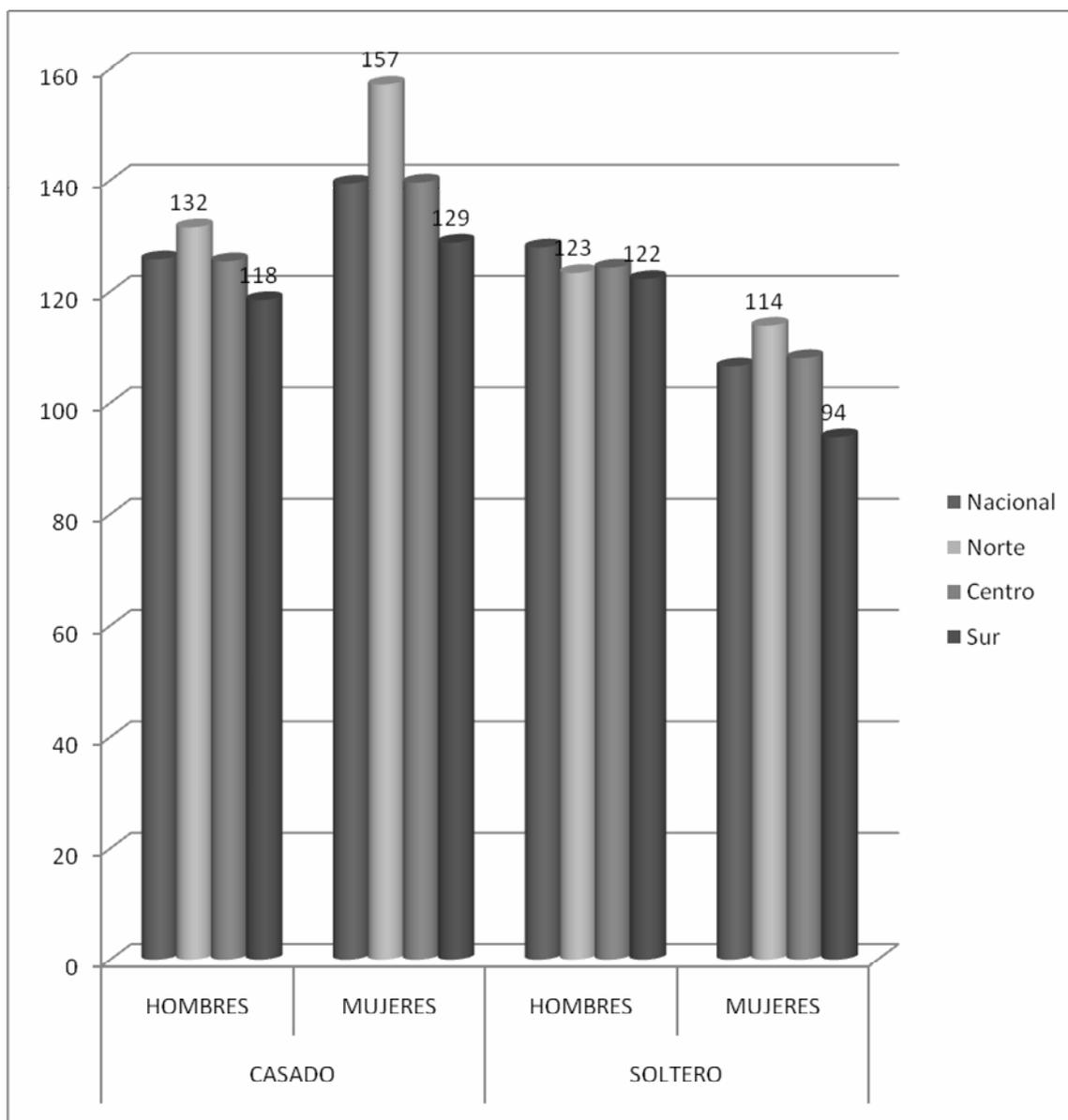
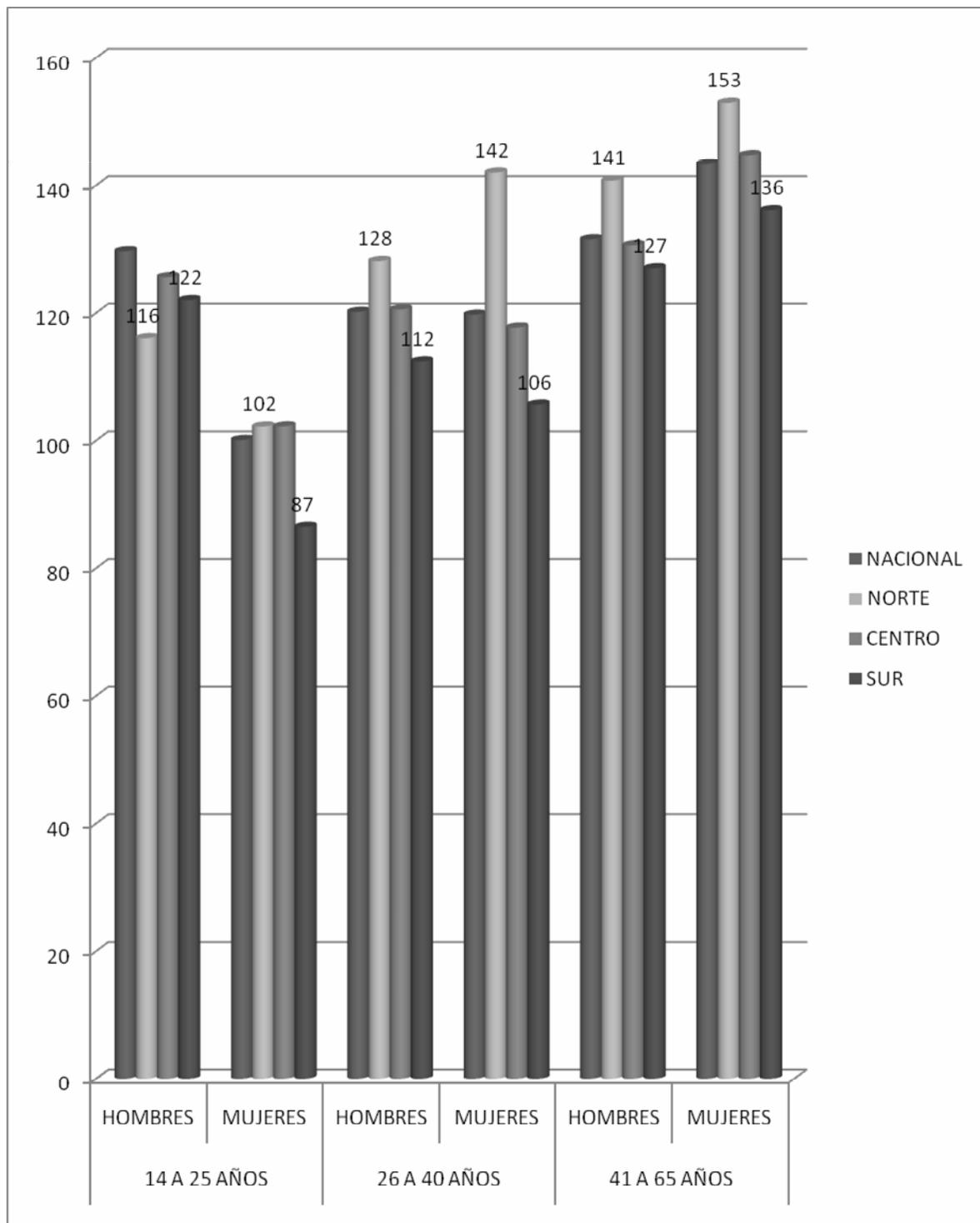


GRÁFICO 8: INGRESO LABORAL POR HORA PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, GÉNERO Y EDO. CIVIL



**GRÁFICO 9: INGRESOS LABORALES PROMEDIO POR HORA SEGÚN REGIÓN
POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO**



**GRÁFICO 10: INGRESOS LABORALES MENSUALES PROMEDIO SEGÚN
REGIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO**

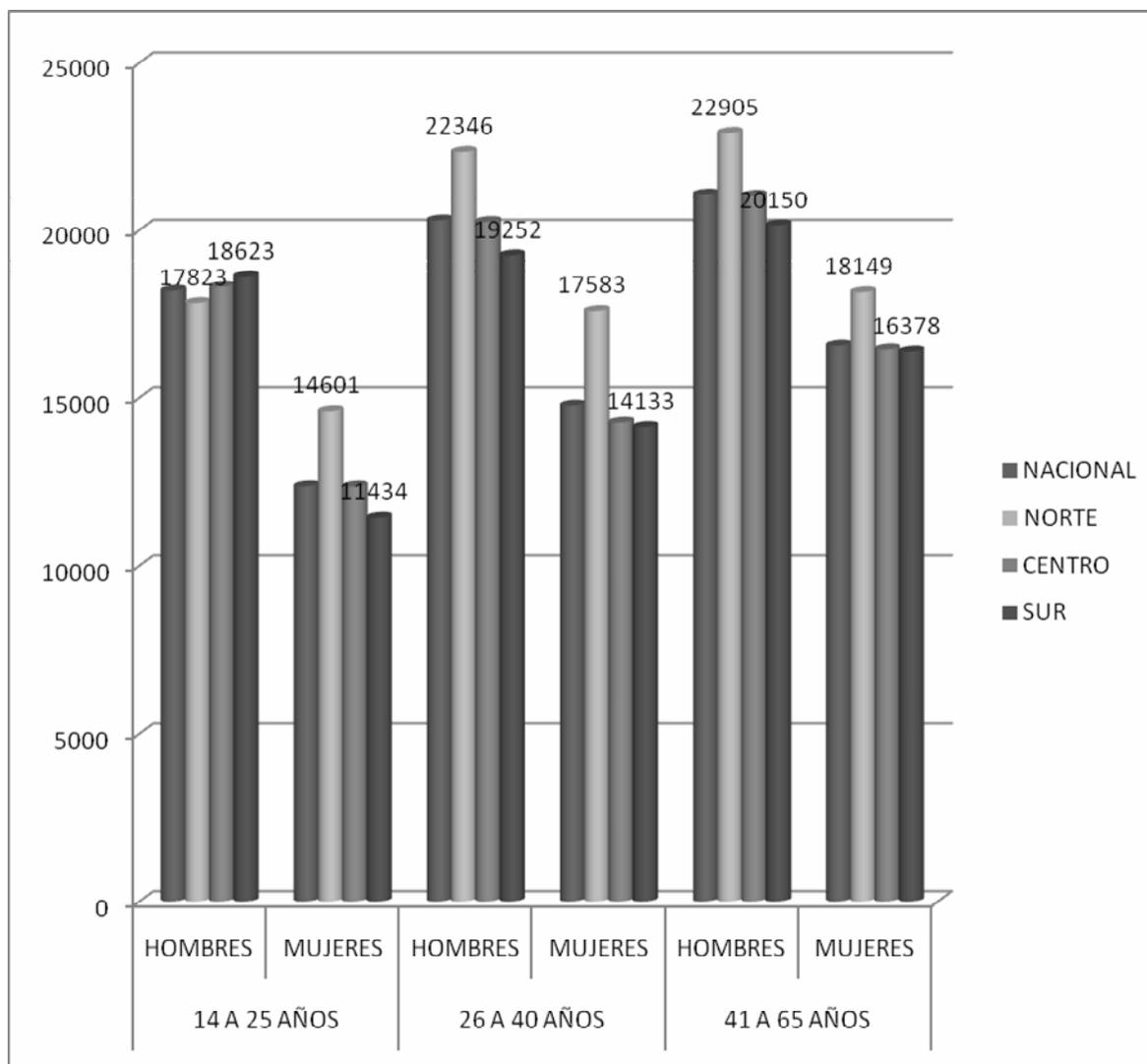


GRÁFICO 11: RESULTADOS DEL PROCEDIMIENTO DE DESCOMPOSICIÓN DE SALARIOS

