



EL MERCADO LABORAL FEMENINO EN MÉXICO

ANÁLISIS ESPECÍFICO PARA OAXACA

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez • David Castro Lugo
Coordinadores



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES


CONACYT

**El mercado laboral femenino en México.
Análisis específico para Oaxaca**

Primera edición: diciembre de 2020

©Universidad Autónoma de Coahuila

©Ediciones de Laurel, S.A. de C.V.

ISBN Universidad Autónoma de Coahuila: 978-607-506-402-4

ISBN Ediciones de Laurel: 978-607-8752-22-5

La totalidad de los capítulos que integran este libro fueron arbitrados y sometidos a evaluación externa, mediante un dictamen de doble ciego, donde participaron especialistas en el área. Las versiones finales se enriquecieron con las aportaciones de los pares académicos. Asimismo, se empleó un *software* especializado para el análisis de similitudes con respecto a otras obras. La Dirección de Investigación y Posgrado de la UAdeC mantiene en resguardo los resultados de este proceso.

Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción o transmisión total o parcial del contenido de la presente obra en cualesquiera formas, sean electrónicas, mecánicas o por fotocopia, sin el consentimiento previo y por escrito de los titulares de los derechos.

Impreso en México

Printed in Mexico



Coordinación editorial: Cecilia Sánchez Salinas

Cuidado editorial: Brenda Muñoz Muñoz

Diseño de portada y diagramación: Gloria Ivonne Álvarez López



El análisis del desarrollo del mercado laboral en una economía nacional es de fundamental importancia, en tanto que a partir de estas reflexiones se puede entender el avance, retroceso o estancamiento de la calidad de vida de la ciudadanía, además en un entorno mundial en el que existe una exigencia de que mujeres y hombres accedan a las mismas oportunidades de empleo en igualdad de condiciones, resulta totalmente pertinente la presente investigación sobre el comportamiento del mercado laboral en México, en particular respecto a la incorporación de las mujeres en los diversos ámbitos laborales, tanto en el plano nacional como en una de las regiones que destaca en términos desafortunados por el bajo desempeño económico, tal es el caso del estado de Oaxaca.

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral en el mundo y en México surgió a raíz de una exigencia de posibilitar la igualdad de oportunidades entre géneros, debido a que se cuestiona el papel de subordinación de las mujeres y por tanto los roles de carácter doméstico a los cuales se les ha limitado, generando con ello una total desigualdad entre géneros. Este planteamiento ha tenido algunos avances en México, por ejemplo, el nivel educativo de las mujeres aumentó, por tanto, se ampliaron sus posibilidades de participación en espacios laborales.

Sin embargo, en las diversas regiones de México la dinámica económica tiene sus aristas particulares, ya que el crecimiento económico no refleja los beneficios esperados en la generación de empleos de manera general. En este sentido, a través del presente documento podemos encontrar, en su inicio, el contexto macroeconómico de las dos últimas décadas, con lo cual se muestra un panorama desalentador, en tanto, muestra con datos estadísticos que la reestructuración económica tuvo impactos negativos al polarizar a la sociedad y precarizar de manera generalizada los empleos.

En este sentido, más bien aumentó el número de desempleados y una gran parte de la población se integró al sector informal. Además de esto, se presentó una reforma laboral en el año 2012 que solo enfatizó la ampliación de la flexibilización laboral, bajo el argumento de que esta condición favorece el aumento de la competitividad y podría mejorar los salarios; sin embargo, en México solo generó condiciones para ampliar los núcleos de pauperización de los trabajadores.

En ese contexto de crisis por la falta de empleos para toda la población en condiciones de trabajar y los empleos que se han generado, muchos de ellos están en

condiciones precarias, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral se está desarrollando de manera muy lenta y, aunque las estadísticas expresan que el número de mujeres que se integra es cada vez mayor, aún existen factores como los antes mencionados que inhiben su integración.

En el caso de Oaxaca, si bien las mujeres se han integrado al mercado laboral y existe una mínima brecha de participación con respecto a los hombres, al tratarse de un estado de la república que no tiene un crecimiento económico sustancial, además de centrar su actividad económica principalmente en el sector terciario, esto hace que los empleos no necesariamente sean de calidad.

Un elemento importante para reflexionar entre los aspectos positivos que se pueden observar, es que aumentó el nivel educativo de las mujeres, pues la matrícula escolar refleja incrementos; pese a esta situación, el grupo femenino no está accediendo a puestos directivos con sueldos altos, de ahí que una reflexión que se puede hacer con la investigación es que los roles de género no han cambiado al nivel que exigen los cambios en la estructura de la población en condiciones de trabajar, por lo que, en el presente libro sustentan la hipótesis de que los roles de género históricamente definidos inciden en la integración de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, debido a que las mujeres se ven limitadas en tiempo porque siguen teniendo mayor carga de labores domésticas y cuidado de la familia.

En contraparte, un dato interesante es que en el libro se refleja que en ambientes rurales —tomando en consideración que el estado de Oaxaca tiene la tercera parte de su población en dichas zonas— los ingresos de las mujeres son mayores que los de los hombres. En este sentido, quienes se dedican a los estudios rurales, coincidirán en que esto es así porque, por lo regular, los trabajos que realizan los hombres en el campo no son remunerados porque son dueños de sus medios de producción, es decir, no se trata de jornaleros propiamente, por lo menos no en el caso de Oaxaca, donde los campesinos perciben salarios solo de manera temporal cuando llegan a emplearse. En este sentido, considero que existe una veta a investigar a profundidad para identificar si, en efecto, las mujeres están percibiendo mayor ingreso con respecto a los hombres o si solo se trata del tipo de empleo al que acceden las mujeres, en el cual se refleja con claridad su percepción salarial.

De tal forma, el presente libro nos permite aventurarnos a estructurar hipótesis para investigar aspectos de carácter económico, social, político y cultural desde

una mirada sociológica y no solo económica, ya que esta perspectiva nos permitirá entender con mayor profundidad los problemas laborales que enfrentan las mujeres en México y particularmente en Oaxaca.

Si bien, existe un avance en el empoderamiento de las mujeres en el estado de Oaxaca, este se debe en gran medida a que lograron insertarse en el mercado laboral formal e informal, de tal manera que el hecho de contar con ingresos propios les permite contar con mayor seguridad para tomar decisiones en el interior de sus familias. Por esta razón, es de gran importancia continuar con la generación de condiciones que posibiliten la inserción femenina en los mercados laborales, al tiempo que también se deben diseñar políticas públicas que tengan el objetivo de desactivar los factores que inhiben la participación de las mujeres.



ÍNDICE

PRÓLOGO	3
Gladys Karina Sánchez Juárez	
INTRODUCCIÓN	12
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez David Castro Lugo	
SECCIÓN I Contexto macroeconómico y legislación laboral en México	23
Capítulo 1 Contexto económico en México y Oaxaca	24
Vicente German-Soto	
Introducción	25
Evolución y crecimiento económico en México en los últimos años	25
Acontecimientos más importantes políticos y económicos que afectaron al mercado laboral en los últimos años	35
Legislación laboral en México	37
Políticas que impulsan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo	39
Factores que inhiben la participación laboral de las mujeres en México	41
Conclusiones	41
SECCIÓN II Características sociodemográficas de los hogares en México y Oaxaca	45
Capítulo 2 Estructura de los hogares en México y Oaxaca	46
Gilberto Aboites Manrique Juana Delgadillo Briones	
Introducción	47
Población	47
Población en Oaxaca	47

Características de la población de la Zona Metropolitana de Oaxaca	50
Situación general de la población distribuida por edades	54
Disponibilidad de trabajadores según su rango de estudios	65
Población ocupada	70
Conclusiones	88

SECCIÓN III. Participación laboral y salarios de las mujeres 91

Capítulo 3 Educación y participación laboral de la mujer en Oaxaca	92

Gustavo Félix Verduzco

Introducción	93
Participación laboral de las mujeres en México y en Oaxaca	95
Brechas de género en educación	99
Brecha educativa y participación laboral	101
Nivel educativo y condiciones laborales	103
Participación laboral, roles de género y educación	112
Brechas en educación y participación laboral femenina en ambientes rurales	119
Conclusiones	121

Capítulo 4 Participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca	124

Joel Enrique Tijerina Cadena

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción	125
El impacto del cambio tecnológico en el mercado de trabajo	128
Distribución porcentual de los trabajadores por sexo en ocupaciones por tareas	131
Distribución porcentual de los trabajadores por nivel educativo y sexo en ocupaciones por tareas	133



Salarios promedio por sexo en ocupaciones por tareas	135
Distribución de trabajadores por sexo según el tamaño de empresa en ocupaciones por tareas	138
Distribución de trabajadores por sexo según la rama económica en ocupaciones por tareas	143
Conclusiones	149

SECCION IV. Salarios por género en México y Oaxaca

151

Capítulo 5 Salarios: un análisis comparativo entre México y Oaxaca

152

David Castro Lugo

Introducción	153
Salarios promedio por hora en México, Oaxaca y la ZMO de Oaxaca	154
Salarios en áreas rurales y urbanas	159
Condición de jefatura en el hogar y salarios	160
Salarios por tipo de mercado laboral	163
Salarios por grupos de edad	165
Escolaridad y salarios	168
Estado civil y salarios	170
Maternidad y salarios	173
Conclusiones	176

SECCIÓN V. Factores que inhiben la participación de las mujeres al mercado laboral 179

Capítulo 6 Caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca 180

Sofía Ibarra Gutiérrez

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción	181
Factores que inhiben la participación laboral de las mujeres	185
Mujeres por estado conyugal que entraron al mercado laboral en México y Oaxaca	190
Mujeres que hablan una lengua indígena que entraron y salieron del mercado laboral en México y Oaxaca	191
Mujeres que abandonaron el mercado laboral según el tipo de ocupación en México y Oaxaca	193
Mujeres por nivel educativo que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca	194
Mujeres por número de hijos que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca	196
Mujeres por rango de edad que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca	198
Mujeres que abandonaron el mercado laboral tras sufrir algún tipo de violencia en el trabajo en México y Oaxaca	199
Conclusiones	201

Capítulo 7 Desigualdad y discriminación salarial por género en México y Oaxaca 204

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción	205
Desigualdad y discriminación salarial por género	208
Datos y metodología Oaxaca-Blinder (1973)	211

Desigualdad en educación por género	213
Análisis de salarios por género	215
Medición de la discriminación salarial por género	218
Conclusiones	221

Capítulo 8 Ciclo económico y desigualdad salarial por género en México y Oaxaca

Vicente German-Soto

Silvia Angélica Tovar Ramírez

Introducción	229
El ciclo económico y la desigualdad salarial por género	231
Análisis macroeconómico de la desigualdad salarial en México y Oaxaca	236
Datos y metodología	244
Resultados y análisis	246
Conclusiones	251

Capítulo 9 Segregación ocupacional por género en México y Oaxaca

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción	257
Análisis teórico y empírico sobre segregación ocupacional	259
Análisis contextual sobre la participación laboral por género en México y Oaxaca	264
Datos y el índice de segregación ocupacional Duncan y Duncan (1955) ...	268
Segregación ocupacional por género	269
Conclusiones	271

Capítulo 10 Feminización de la pobreza en los hogares de México y Oaxaca	274
Alejandra Zambrano Guajardo	
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez	
Introducción	275
Teoría de la feminización de la pobreza	276
Pobreza por género en México y Oaxaca	277
Hogares con jefatura de hogar femenina en México y Oaxaca	281
Clasificación de mujeres por número de hijos	283
Hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en condición de pobreza	285
Hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en condición de pobreza por número de dependientes	293
Hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en condición de pobreza por zona rural y urbana	297
Hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en condición de pobreza por rangos de edad	302
Hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en condición de pobreza por estado civil	307
Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza por nivel educativo	312
Conclusiones	322
Conclusiones generales	325
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez	
David Castro Lugo	

INTRODUCCIÓN

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez
David Castro Lugo

A partir de las últimas décadas del siglo XX, las cuestiones de género han tomado un papel central en las discusiones políticas y académicas de México. Desde el campo de la ciencia económica, diversas áreas han centrado su atención en explicar los fenómenos que involucran las desigualdades entre mujeres y hombres, por ejemplo: el acceso a servicios, el goce de derechos, la igualdad de oportunidades, el empoderamiento político, la discriminación por género, entre muchos otros.

En lo que refiere al mercado laboral, existen diversas temáticas que pueden ser analizadas con perspectiva de género, por ejemplo, desigualdad y discriminación salarial, polarización y segregación ocupacional, desempleo e inactividad, oferta y demanda de trabajo, entre otros.

Rodríguez (2019) menciona que el mercado de trabajo ha evolucionado radicalmente en las últimas décadas; la participación de las mujeres en los empleos pasó de ser del 16.4% en los años setenta, a 42.9% para el año 2016, cambios resultantes de la transición demográfica, es decir, transformaciones en la estructura de la población por edad y sexo, así como reducciones en la fecundidad y tasas de mortalidad.

Se ha reabierto el análisis de la situación actual del mercado laboral, ya que este ha generado diferencias sociales y económicas a lo largo de los años entre mujeres y hombres. En los últimos tiempos se han identificado diversos factores que inhiben la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, que no se explican por capacidades productivas, sino por los roles de género.

Los roles de género son actividades que se delegan de acuerdo a la categoría de lo que es propio para lo femenino o masculino, estos están contruidos con base en las características que diferencian el ser mujer u hombre, y sus conductas. De esta manera, se definirán las expectativas que se esperan de ellas y ellos en la sociedad; estos roles han sido definidos a lo largo de la historia y han pasado de generación en generación.

Los roles de género pueden mermar la participación de la mujer en el mercado laboral, ya que implican la asignación de un mayor número de responsabilidades, como las tareas dentro del hogar, las cuales absorben tiempo y esfuerzo. Un ejemplo es la división sexual del trabajo, reflejada en la especialización y la responsabilidad que las mujeres tienen en cuanto a la atención del hogar y el cuidado de otros miembros de la familia. De esta manera se ha realizado la construcción de estereotipos

sociales que no permiten a las mujeres tener el mismo acceso de igualdad que los hombres, esto se debe a la diferente asignación de tareas y actividades productivas.

Algunos autores que pertenecen a las corrientes de pensamiento marxista y la economía feminista han argumentado que las diferencias que existen entre mujeres y hombres no son solo debido a las características que los diferencian de acuerdo al sexo; aunque estas sí tienen un impacto, no son la principal causa, sino que los roles son presentados por las necesidades que requiere el capitalismo (Çagatay, 1998; Brunet y Santamaría, 2016).

De acuerdo a un análisis realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se pudo comprobar que la incorporación de la mujer ha ido en aumento desde la década de 1990, esto a pesar de que la situación de la mujer dentro del ámbito social, laboral, económico y familiar no ha sido el más favorecido (CEPAL, 2004). El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) proporciona información sobre la tasa de participación económica de la población de 15 años o más, la cual refleja la participación activa de mujeres y hombres en edad de trabajar en el mercado laboral. En el 2015 la participación femenina a nivel nacional era de 44.33%, mientras que la participación de ellos era de 78.19%, obteniendo una brecha de 33.86 puntos diferenciales de participación. Para 2017, la tasa de participación de las mujeres disminuyó a 43.2% y se posicionó en 77.4% para los hombres; a pesar de que ambas cifras disminuyeron, es preciso decir que la participación de mujeres y hombres no ha sido la misma en el mercado laboral.

Sin embargo, la mujer dentro del mercado laboral se enfrenta con grandes obstáculos, a pesar de las tasas de participación presentadas con anterioridad. Dentro del análisis que realizan Rodríguez y Castro (2014), explican los cuatro diferentes tipos de discriminación laboral a los que pueden enfrentarse las mujeres: 1) Discriminación salarial: es aquella que a pesar de que la mujer y el hombre realicen el mismo trabajo, ella recibe un salario inferior a él; este es un problema que persiste en los mercados laborales de todo el mundo. 2) Discriminación ocupacional: es aquella que excluye a las mujeres de ciertas ocupaciones y las concentra en otras donde están mayormente calificadas. 3) Discriminación en el empleo: es la gran carga de desempleo que existe y al que las mujeres se enfrentan. 4) Discriminación en la adquisición de capital humano, es decir, las mujeres tienen un acceso restringido a nuevas oportunidades que hagan que su productividad aumente, como es el acceso a la educación o capacitación.

Los estudiosos se han enfocado en analizar los diferentes tipos de discriminaciones laborales, por ejemplo, en el ámbito internacional las mujeres enfrentan problemas similares, específicamente en Brasil ellas ganan 55% del salario de los hombres en el año 2008, además de percibir el efecto “Techo de cristal”, que minimiza las posibilidades de que lleguen a tener salarios más elevados (Araujo, 2015). En España se presenció un fenómeno similar, en el cual el 55.55% del ingreso de mujeres y hombres se explica por las características del capital humano, sin embargo, el 49.46% se atribuye a discriminación salarial (Hidalgo-Pérez, 2010).

En México, durante el año 2015 se comprobó que las mujeres ganaban 13% menos que los hombres, esto se debía a motivos discriminatorios, sin embargo, se argumenta que existe una menor discriminación si se cuenta con niveles educativos mayores, por ejemplo, en aquellas mujeres que estudian licenciatura o posgrado (Castro et al., 2015).

No obstante, no es el único problema al que se enfrentan las mujeres, ya que la segregación ocupacional también se presenta como una barrera. Por ejemplo, Orraca et al. (2016) argumentan que la segregación ocupacional no genera brechas salariales, ya que la mujer no compite por la obtención de ocupaciones altamente remuneradas, y confirman el hecho de que las diferencias salariales por hora entre mujeres y hombres aumentaron del 2000 al 2010.

A lo largo del tiempo, la mujer ha conseguido tener una participación significativa dentro del mercado laboral, sin embargo, la participación de ambos sexos no ha logrado ser equitativa, ni en porcentaje o cantidades, ni en otro tipo de oportunidades. Esto permite reflexionar sobre la existencia de la inequidad dentro del mercado laboral, la cual reúne varios problemas que podrían propiciar diferencias económicas, sociales, de superación personal y profesional entre ambos sexos.

La importancia de plantear un análisis para México y Oaxaca nace de la inquietud de saber que no todos los estados del país poseen las mismas características; el país no es homogéneo, sino que pueden agruparse distintos estados dependiendo de la situación específica que se viva en ellos.

De acuerdo con Székely et al. (2017) y Zambrano (2019) los ingresos que generan los hogares en Oaxaca son en promedio bajos, el ingreso per cápita es 42% menor que el promedio nacional. Entre 2010 y 2014 la pobreza extrema por ingresos aumentó del 36.2% al 42.1%, además, durante el mismo periodo el ingreso per cápita disminuyó

alrededor de 1% en términos reales (mientras que el crecimiento de los ingresos reales promedio a nivel nacional creció cerca de 2%). Finalmente, la poca riqueza que se genera está distribuida evidentemente de manera desigual.

Zambrano (2019) encontró con los datos más recientes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) 2016, que Oaxaca tenía 2.7 millones de personas en situación de pobreza, lo que representaba el 66.8% de la población. A nivel nacional, habían 55.3 millones de personas en situación de pobreza, lo que representaba el 46.2% de la población.

Por su parte, Medialdea y Álvarez (2005) y Zambrano (2019) aseveran que sufren de pobreza laboral aquellas personas que, a pesar de tener un ingreso laboral, se sitúan por debajo del umbral de pobreza de su país, es decir que aunque trabajan y reciben un salario, no consiguen dejar de ser pobres. Según datos del CONEVAL (2018) el 39.1% de la población se encontraba en pobreza laboral en México, en Oaxaca este porcentaje era del 63.7%. Asimismo, de acuerdo a datos del IIEG (2019) la tasa de participación laboral femenina es del 43.9% a nivel nacional, mientras que en Oaxaca es del 44.2%. Por otro lado, según datos del INEGI (2015), en México en el 2015 la jefatura femenina constituía el 29% de los hogares, lo que representa 9 millones 266 mil 211 hogares. En Oaxaca este tipo de hogares representaban el 30%, es decir 307, 919 hogares.

Descrito lo anterior, con la presente investigación se busca responder las siguientes preguntas para México y Oaxaca: ¿Es equitativa la participación de la mujer y el hombre en el mercado laboral?, ¿el nivel educativo de las mujeres define su incorporación al mercado laboral?, ¿cuáles son las ocupaciones y sectores económicos donde tiene menor participación la mujer?, ¿la mujer elige su ocupación de acuerdo a su rol de género?, ¿las mujeres sufren mayor discriminación y desigualdad salarial?, ¿la segregación ocupacional en las áreas del conocimiento es elección de las mujeres? ¿Las mujeres sufren violencia en los centros de trabajo? y ¿existe feminización de la pobreza?

El objetivo de la presente investigación es hacer un análisis del mercado laboral femenino en México y un análisis específico para Oaxaca.

Se hace un análisis descriptivo y empírico con diferentes bases de datos como: El Censo de Población y Vivienda; Encuesta Intercensal; La Encuesta Nacional de Empleo, La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.

Los principales resultados de los diferentes capítulos permiten visualizar la situación que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, así como los retos y las oportunidades que tienen que librar para disminuir las brechas de género y los factores que inhiben su incorporación al mercado de trabajo.

El libro se divide en cinco secciones con diez capítulos distribuidos en ellas. La sección I se titula Contexto macroeconómico y legislación laboral en México, y contiene el capítulo 1 titulado “Contexto económico en México y Oaxaca”. En la sección II, Características sociodemográficas de los hogares en México y Oaxaca, está el capítulo 2, “Estructura de los hogares en México y Oaxaca”. En la sección III, Participación laboral y salarios de las mujeres, están el capítulo 3, “Educación y participación laboral de la mujer en Oaxaca”, y el capítulo 4, “Participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca”. La sección IV, titulada Salarios por género en México y Oaxaca, contiene el capítulo 5, “Salarios: un análisis comparativo entre México y Oaxaca”. Finalmente, en la sección V, Factores que inhiben la participación de las mujeres en el mercado laboral, que es el eje central de esta investigación, están el capítulo 6, “Caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca”; el capítulo 7, “Desigualdad y discriminación salarial de las mujeres en México y Oaxaca”; el capítulo 8, “Efectos del ciclo económico y la desigualdad salarial por género”; el capítulo 9, “Segregación ocupacional por género en México y Oaxaca”; y el capítulo 10, “Feminización de la pobreza en México y Oaxaca”. Por último, se contemplan las conclusiones generales de todo el documento.

A continuación, se hace una breve descripción de cada uno de los capítulos:

En el capítulo 1, “Contexto económico de México y Oaxaca”, Vicente German-Soto hace un recuento de los acontecimientos políticos y económicos más importantes que han afectado al mercado laboral, describe cómo ha cambiado la legislación laboral y cómo ha impactado al sector femenino. De igual manera hace mención de las políticas que impulsan la incorporación de la mujer al mercado laboral y los factores que inhiben su participación en el trabajo.

En el capítulo 2, “Estructura de los hogares en México y Oaxaca”, Gilberto Aboites Manrique y Juana Delgadillo Briones hacen una caracterización de los hogares en la Zona Metropolitana de Oaxaca contrastándolos con el nivel estatal y Nacional. Analizan la estructura poblacional, según rangos de edad, rural y urbana y muestran la disponibilidad de trabajadores por nivel educativo y rangos de edad.

En el capítulo 3, “Educación y participación laboral de la mujer en Oaxaca”, por Gustavo Félix Verduzco, realiza un diagnóstico de la participación laboral de las mujeres de Oaxaca en su intersección con el nivel educativo. Para ello se utiliza información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de distintos trimestres que van de 2005 a 2018. Debido al énfasis en las características educativas, el análisis del capítulo se centra en mujeres entre 25 y 64 años que ya han concluido sus estudios o han dejado de estudiar. Se consideró que participan en el mercado laboral si están ocupadas o desocupadas y dispuestas a trabajar. Como parte de la población que no participa en el mercado laboral se consideró a quienes no trabajan ni buscan empleo, se dediquen (o no) a actividades no remuneradas relacionadas con el hogar y el cuidado, excluyendo a quienes reportaron ser jubilados o bien, algún impedimento de salud, físico o mental para trabajar. Para el análisis de la educación se consideraron los años de educación promedio y también se clasificó a la población en siete grupos: en el primero a las personas sin estudios y los subsiguientes a quienes cursaron al menos un año en alguno de los siguientes niveles: primaria, secundaria, preparatoria, carrera básica, carrera superior y posgrado.

En el capítulo 4, “Participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca”, Joel Enrique Tijerina Cadena y Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez describen la participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca. Con base en datos de la ENE 1998, 2000 y de la ENOE 2008 y 2018, se tiene que los ingresos laborales más altos en México se devengan en las ocupaciones no rutinarias cognitivas, seguidas por las ocupaciones rutinarias cognitivas. Por otra parte, los ingresos laborales en las ocupaciones rutinarias y no rutinarias manuales son bastante parecidos, por lo que es probable que los trabajadores transiten de manera fluida entre estos dos tipos de ocupaciones. También encuentran que el diferencial salarial por género promedio se ha mantenido estable de 2000 a 2018, a nivel agregado. Al indagar, dentro de la distribución salarial, y partiendo de la idea de que en la parte derecha de la distribución se ubican los trabajadores en ocupaciones que realizan tareas cognitivas y en la parte izquierda los ocupados en tareas manuales, se encontró que se ha incrementado la demanda de empleo en ocupaciones no rutinarias para las mujeres y en no rutinarias para los hombres.

En el capítulo 5, “Salarios: un análisis comparativo entre México y Oaxaca” por David Castro Lugo, se identifica si el estado de Oaxaca y su principal concentración

urbana presenta diferencias de salarios respecto al promedio nacional, por ello, se presenta un análisis de los salarios a nivel nacional, estado de Oaxaca y Zona Metropolitana de la ciudad de Oaxaca (ZM Oaxaca), considerando diferentes criterios sociodemográficos; además es importante señalar que bajo todos los criterios de clasificación utilizados, se considera de manera transversal la presentación por sexo. Interesa identificar no solo las diferencias entre los distintos niveles geográficos, sino también los grupos demográficos con mayor vulnerabilidad, así como su comportamiento en el tiempo, considerando el periodo 2005-2018. El periodo analizado se caracteriza por la inestabilidad económica, lento crecimiento y la presencia de una crisis económica global, como no se había visto durante la posguerra y que impactó fuertemente a la economía nacional, generando una contracción superior al 9% nacional durante el segundo trimestre del 2009 y con diferentes magnitudes en las distintas regiones del país. Dentro de este contexto, resulta pertinente explorar el comportamiento de los salarios en los diferentes ámbitos geográficos y por sexo, para identificar si la condición de género impacta diferencialmente sobre los salarios.

El capítulo 6, “Caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca”, Sofía Ibarra Gutiérrez y Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez realizan una caracterización para las mujeres que han o no sufrido violencia a lo largo de su camino por el ámbito laboral. Se logró realizar la distinción de las mujeres debido a diferentes preguntas en el apartado del mercado laboral, las cuales nos pueden afirmar si han sufrido algún tipo de violencia. La Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares realiza tres instrumentos, los cuales son aplicados según el estado actual conyugal de la mujer entrevistada. El primer tipo de instrumento se denomina A, y está formado de un cuestionario general y secciones para la mujer casada o unida. El segundo instrumento (B) está constituido por las mujeres que estuvieron alguna vez unidas, es decir, aquellas que tienen estados conyugales de divorciadas, separadas y viudas. Finalmente, el instrumento C se les aplica a las mujeres solteras. Los principales resultados indican que la violencia económica es uno de los factores que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México y Oaxaca en 2006 y 2016.

El capítulo 7, “Desigualdad y discriminación salarial por género en México y Oaxaca” de Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez y Silvia Angélica Tovar Ramírez, hacen un análisis de desigualdad y discriminación salarial por género en México y Oaxaca. La presente investigación se desarrolla utilizando como fuente de información

el segundo trimestre del 2005 y 2018, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para México y Oaxaca. La metodología utilizada es la descomposición salarial Oaxaca-Blinder (1973). Sus principales resultados indican que, en el mercado laboral de México y Oaxaca, el diferencial salarial por razón de género se reduce entre 2005-2018, a favor de las mujeres en México; sin embargo, en Oaxaca el comportamiento de la desigualdad y la discriminación no muestra una tendencia a la reducción a través del tiempo, ya que su comportamiento no muestra cierta estabilidad. Por otra parte, se constata que los factores inobservables tienen una capacidad explicativa del diferencial salarial promedio por género significativa y mayor que la parte explicada, sin embargo, se observa una reducción en el tiempo, también a favor del grupo de mujeres, principalmente para el país.

En el capítulo 8, “Ciclo económico y desigualdad salarial por género en México y Oaxaca”, por Vicente German-Soto y Silvia Angélica Tovar Ramírez, se analiza la relación entre la brecha salarial por género y el crecimiento económico desde el enfoque de las fluctuaciones cíclicas. La evidencia empírica descansa en el seguimiento de dos dimensiones geográficas: México, como país, y el estado de Oaxaca. Se eligió este estado por ser una de las entidades económicamente más atrasadas de México, además de presentar una estructura social mayormente dominada por el género masculino. Oaxaca es una economía estatal del sur del país, prototipo de región mexicana dominada por la presencia de lenguas nativas, desarrollo económico lento, pobreza multidimensional, insuficiencia de inversiones productivas y predominio de actividades manufactureras de escaso valor agregado, como las industrias artesanales y la transformación de alimentos. El nivel educativo y el ingreso promedio es de los más bajos del país, además la economía de autoconsumo es abrumadora y prevalecen condiciones sociales precarias en las que la mujer alcanza menores estándares en cuanto a igualdad con el hombre, es decir, la desigualdad de género está más posicionada. El análisis a nivel país busca entender la brecha salarial por género en el ámbito nacional, con el cual referenciar el desempeño de Oaxaca. Para lograr este objetivo se analizan las propiedades cíclicas de los salarios masculino y femenino, la brecha salarial por género y el crecimiento económico. Esta última variable se proyecta desde datos de empleo formal registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), mientras que las variables salariales son de la ENOE. Todas las series son trimestrales y cubren el periodo 2005-2017.

El capítulo 9, “Segregación ocupacional por género en México y Oaxaca”, de Reyna Elizabeth Rodríguez Perez, hace un análisis de la segregación ocupacional por género en México y Oaxaca, con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2018, con el Censo de Población y Vivienda 2010 y 2015, y con la aplicación del índice de segregación de Duncan y Duncan (1955). Los resultados para la Zona Metropolitana de Oaxaca reflejan que la segregación ocupacional presentó una disminución, ya que el resultado obtenido en el año 2010 fue de 0.4552 y para el año 2015 fue de 0.4381. Por su parte, los resultados para México se ubican en 0.4765 en el año 2010 y en 0.4609 en el año 2015. Finalmente el estado de Oaxaca presentó un índice de 0.5999 para el 2010 y de 0.6050 para el 2015, mostrando un ligero incremento. Con lo anterior, se puede deducir que, en la ZMO, se experimenta una menor segregación ocupacional por género.

El Capítulo 10, “Feminización de la pobreza en los hogares en México y Oaxaca”, de Alejandra Zambrano Guajardo y Reyna Elizabeth Rodríguez Perez, tiene el objetivo de caracterizar la feminización de la pobreza en los hogares en México y Oaxaca. Los principales resultados indican que a nivel nacional los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que sus contrapartes; en Oaxaca estos se ven más afectados en 9 de los 13 años estudiados. También se encontró que en México, durante el año más reciente estudiado, el 2017, la jefa de un hogar pobre aportaba 1,427.67 pesos y la jefa de un hogar fuera de pobreza aportaba 4,571.34 pesos; en contraste el jefe de un hogar pobre aportaba 2,568.29 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 7,641.14 pesos. En Oaxaca la jefa de un hogar pobre aportaba en promedio 1,292.06 pesos a su hogar, en cambio la jefa de un hogar fuera de la pobreza aportaba 4,801.88 pesos; en cuanto a la jefatura masculina se observó que el aporte del jefe de un hogar pobre era de 1,864.78 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 6,929.10 pesos.

Este libro forma parte del proyecto “Análisis de los factores que inhiben la participación de las mujeres en situación de pobreza en el mercado laboral y el empoderamiento económico. Desde un enfoque regional”, financiado por el fondo INMUJERES-CONACYT, desarrollado por profesores investigadores de la Facultad de Economía y el Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila, así como estudiantes que participaron como becarios tesisistas, donde se agradece la colaboración a Alejandra Zambrano Guajardo, Sofía Ibarra Gutiérrez, Joel Enrique Tijerina Cadena, Silvia Angélica Tovar Ramírez y a Felipe de Jesús García Alvarado.

- Araujo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), pp. 287-315.
- Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*. 4(1), pp. 61-86.
- Cagatay, N. (1998). Engendering Macroeconomics and Macroeconomic Policies, United Nations Poverty Elimination Programme.
- Castro, D., Huesca, L. y Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Noesis*, 24(47), pp. 50-80.
- CEPAL, U. M. (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. *Reunión de Expertos sobre Pobreza y Género* (pág. 36). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.
- CONEVAL. (2013). *Características productivas de los hogares rurales en México*. Ciudad de México, Mexico: CONEVAL.
- IIEG, I. d. (2019). *Día internacional de la mujer*. Jalisco: Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco.
- Hidalgo-Perez, M. (2010). Wage inequality in Spain 1980-2000: the case of male head-of-household. *Estadística española*, 18(54), pp. 57-79.
- Medialdea, B. y Álvarez, N. (2005). Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los “working poor” en la Unión Europea. *Viento Sur*, 82, pp. 56-64.
- Rodríguez, R. E. y Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(46), pp. 655-686.
- Rodríguez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Noesis*, 27(54), pp. 19-38.
- Rodríguez, R.E. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de Economía*, 36(93), pp. 62-89.
- Orraca, P., Cabrera, J. e Iriarte, G. (2016). The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market. *EconoQuantum*, 13, pp. 51-72.
- Székely, M., Rodríguez-Castelán, C., Flores, I., Leyson, F. y Mendoza, P. (2017). *La pobreza en el Estado de Oaxaca: evolución y perspectivas para una agenda de política social*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Zambrano, A. (2019). *Jefatura de hogar femenina y riesgo de caer en pobreza laboral en México y Oaxaca*. Tesis de licenciatura. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

CONTEXTO
MACROECONÓMICO Y LEGISLACIÓN
LABORAL EN MÉXICO

SECCIÓN I



Contexto económico en México y Oaxaca

Vicente German-Soto

Introducción

El objetivo de este capítulo es mostrar la evolución y el crecimiento económico de México y Oaxaca en los últimos años, hacer un recuento de los acontecimientos políticos y económicos más importantes que han afectado al mercado laboral, describir cómo ha cambiado la legislación laboral y cómo ha impactado al sector femenino. De igual manera se hace mención de las políticas que impulsan la incorporación de la mujer al mercado laboral y los factores que inhiben su participación en el trabajo.

Evolución y crecimiento económico en los últimos años

El crecimiento económico de México de los años más recientes ha estado por debajo de las expectativas teóricas visualizadas para una economía que modificó sustancialmente su estructura productiva hacia una de gran participación en el comercio mundial. Entre otras, una consecuencia inmediata es que la evolución del mercado laboral no mostró una tendencia favorable al no absorber los empleos y mejorar los salarios reales que demanda una población en constante crecimiento.

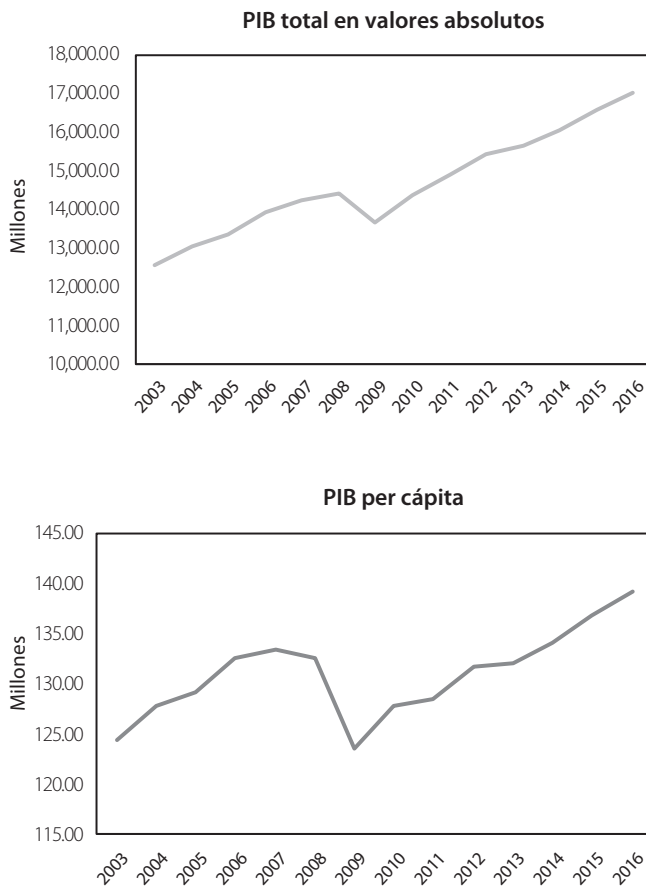
En la gráfica 1.1 se muestra la evolución de dos indicadores de la actividad económica de México durante 2003-2016: el Producto Interno Bruto (PIB) total y el producto per cápita. En ambos casos, se observa una tendencia creciente durante el periodo de estudio, aunque esta no ha sido uniforme ni constante. Entre 2008 y 2009 hay una caída de los niveles de producción, resultado de la crisis internacional de esos años. En general, el producto per cápita es más sensible que el producto global a los periodos de crisis y a otros eventos macroeconómicos.

Entre 2003 y 2016, una etapa regida por el libre comercio, la tasa de crecimiento anual del PIB del país fue de 2.36% (gráfica 1.1), un ritmo de crecimiento no menospreciable, pero todavía insatisfactorio ante las expectativas mínimas de crecimiento que impactan favorablemente el desarrollo económico, las cuales se consideran en ritmos sostenidos y continuos del 3 al 4% anual o superior.

Mientras que la tasa de crecimiento del PIB, en valores absolutos, constituye un buen indicador de la actividad económica, su medición a través del producto per cápita es más adecuada, ya que al relativizar la producción por habitante se elimina la inercia presente en las variables debido al aumento natural de la población.

Gráfica 1.1

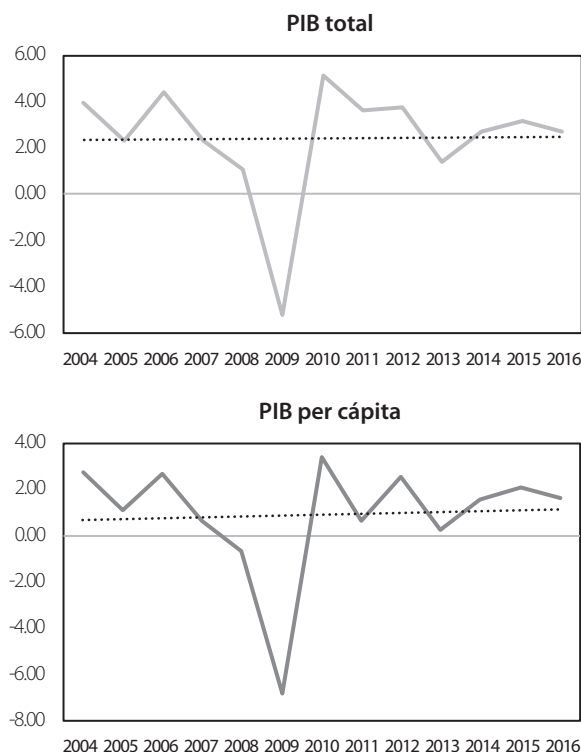
México: desempeño global de la actividad económica (millones de pesos de 2013).



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.



Gráfica 1.2
México: tasas de crecimiento anual.

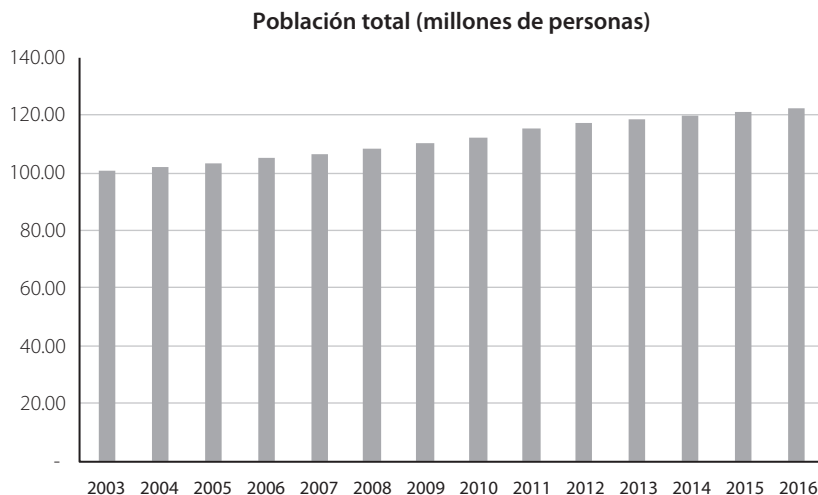


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

Sin embargo, el crecimiento medido a través del producto per cápita resulta aún más desalentador. Entre 2003 y 2016 la tasa anualizada no logró alcanzar ni siquiera el 1% al ubicarse en torno al 0.86% (gráfica 1.2). Mientras tanto, la población total pasó de poco más de 100 millones en el 2003 a 122 millones 273 mil habitantes en 2016, con una tasa de crecimiento anual estimada cerca del 1.49% (gráfica 1.3). Una cifra que, comparativamente, señala un déficit de producción y crecimiento, es decir, un desempeño insuficiente para atender el aumento potencial de empleos de la población. Esto significa que el banco de desempleados ha ido acumulándose y la población en condiciones de trabajo no se integra al mercado laboral.

Gráfica 1.3

México: evolución de la población total.



Fuente: Estimaciones propias con datos de los censos de población 2000 y 2010.

El panorama económico descrito para la economía nacional no es muy diferente desde una perspectiva regional, aunque, como es natural, los resultados entre una región y otra llegan a ser muy heterogéneos. Es decir, en un contexto regional el desempeño económico adquiere connotaciones muy diversas. Algunas regiones se desempeñaron mejor que otras y estas diferencias llegan a ser relevantes según sea la clasificación que se use: regiones ricas y pobres, regiones del centro, norte y sur, etc.

Por ejemplo, en términos del PIB per cápita los estados de la frontera norte crecieron alrededor del 1% anual, los estados del centro lo hicieron a 1.6%, mientras que los estados del sur crecieron a un ritmo inferior al 0.85% anual. Específicamente, Oaxaca registró un crecimiento promedio de 0.71% anual, mientras que algunos de los estados más ricos también registraron tasas de crecimiento más elevadas. Por ejemplo, 2.4% (Aguascalientes), 2.6% (Ciudad de México) y 1.4% (Nuevo León).

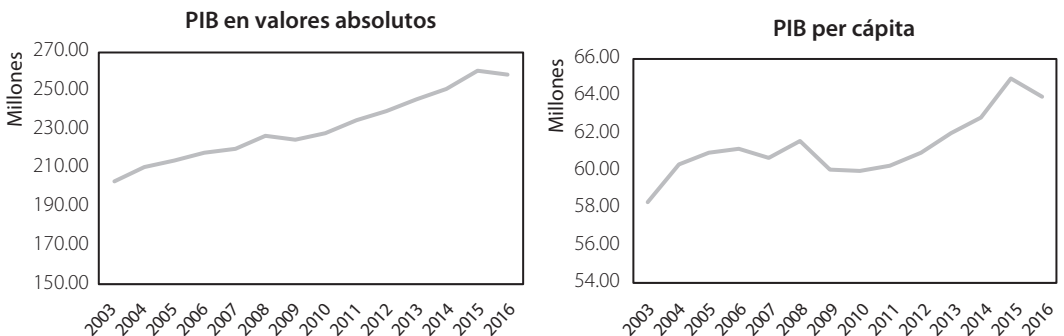
El sector industrial es considerado el motor de cualquier economía, ya que constituye el sector más dinámico por su capacidad de generar empleos remunerados y su elevada generación de valor agregado. Por tanto, su importancia

podría ser indicativo del desarrollo de una economía. En México, los estados con mayor peso de las manufacturas son Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Tamaulipas, Puebla, Guanajuato, Estado de México y Veracruz. Oaxaca contribuye con el 1% del sector industrial total del país. Dentro de las ramas de las manufacturas, Oaxaca tiene un peso casi nulo (0.002%) en cuanto a producción en los sectores de alta tecnología, como son maquinaria y equipo, cómputo, medición y accesorios electrónicos, mientras que los estados antes mencionados mantienen las contribuciones más elevadas del país. Aun en el caso de ramas como alimentos, textiles y servicios, la participación de Oaxaca es pequeña, a pesar de que la mayor parte de su producción industrial se relaciona a actividades terciarias y de elaboración de textiles. En el Sistema de Cuentas Nacionales, la actividad de mayor peso, con respecto al total nacional, es la industria de bebidas, la cual constituye alrededor del 4%. Esta industria parece ser la mayor fortaleza del estado.

Al igual que en el análisis nacional, el desempeño de la actividad económica de Oaxaca ha sido favorable durante el periodo de análisis, pero esta tendencia no ha sido uniforme. En la gráfica 1.4 se observa que se incrementó el nivel de producción a un ritmo constante, pero cuando se analiza en términos relativos al total de población, este ritmo de crecimiento se vuelve estacionario, principalmente afectado por la crisis internacional de 2008-2009, aunque la caída fue mucho menos pronunciada que a nivel nacional.

Gráfica 1.4

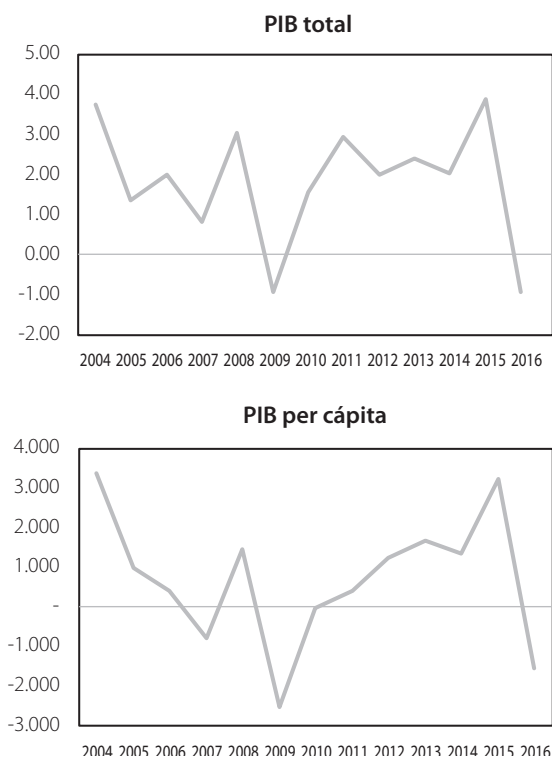
Oaxaca: desempeño global de la actividad económica (millones de pesos de 2013).



Este comportamiento resulta más claro cuando se observan las tasas de crecimiento (gráfica 1.5). El efecto de la crisis es más evidente con estos indicadores. En sí, la desaceleración del crecimiento del país tiene consecuencias en el estado de Oaxaca. Esto significa que la entidad parece seguir la tendencia nacional, pero en niveles de producción que son inferiores.

Gráfica 1.5

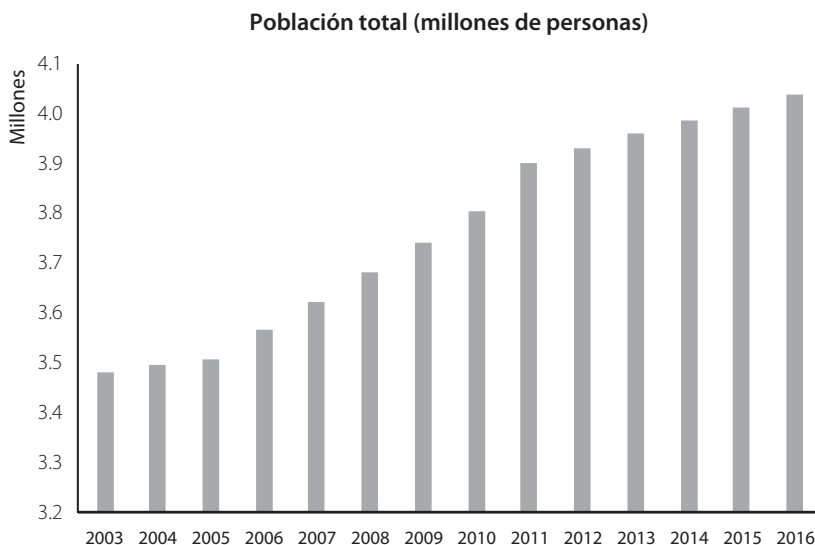
Oaxaca: tasas de crecimiento anual.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

En cuanto a población Oaxaca supera los 4 millones de habitantes (gráfica 1.6) con un ritmo de crecimiento promedio en el periodo, por debajo del nacional, de 1.14%.

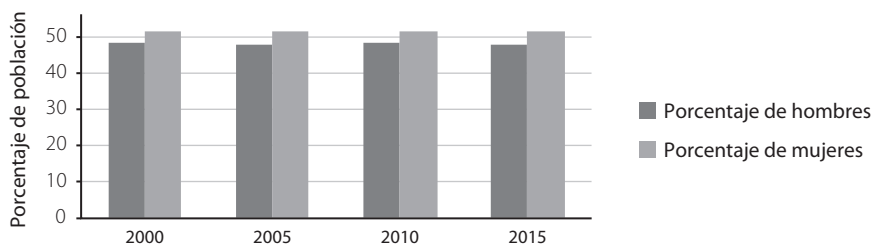
Gráfica 1.6
Oaxaca: evolución de la población total.



Fuente: Estimaciones propias con datos de los censos de población de 2000 y 2010.

Sin embargo, el balance de la composición poblacional por sexo señala cifras muy similares entre Oaxaca y el país (gráficas 1.7 y 1.8). Los porcentajes de población masculina y femenina en México son bastante similares, en torno al 50%, aunque la población femenina es ligeramente superior a la de hombres. Esta proporción no es muy diferente en el estado de Oaxaca, aunque se aprecia que la población femenina resulta más elevada que la de hombres con respecto al indicador nacional.

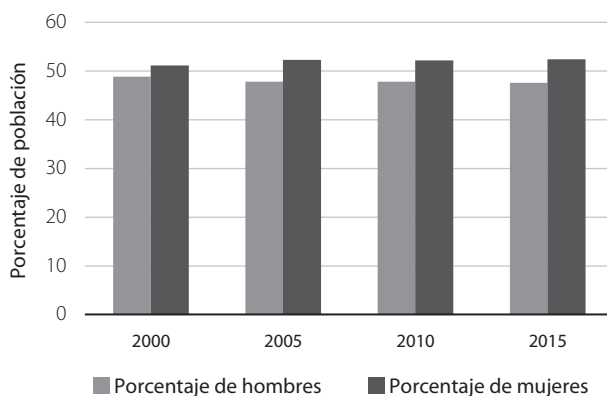
Gráfica 1.7
México: porcentaje de población por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: censos de población.

Gráfica 1.8

Oaxaca: porcentaje de población por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: censos de población.

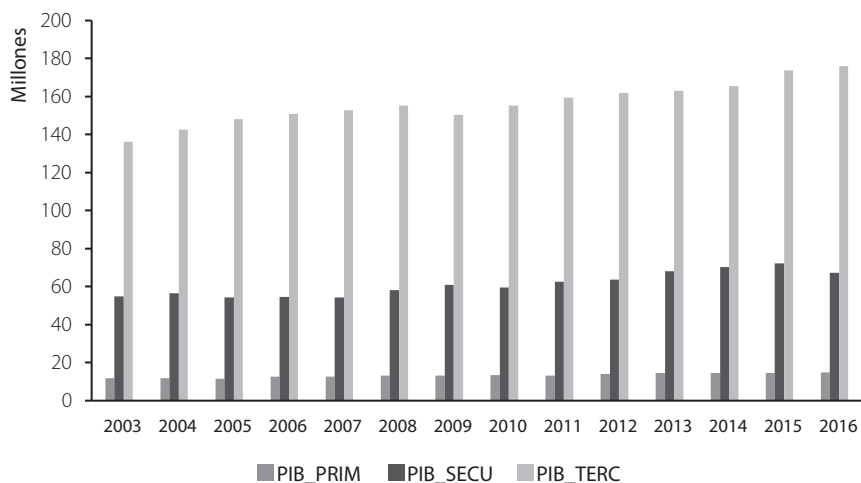
La composición sectorial del producto de Oaxaca indica que la entidad depende mucho de las actividades del sector terciario (gráfica 1.9), ya que la mayor parte corresponde a este sector, una tendencia que contrasta con el desempeño nacional (gráfica 1.10). En el país, los sectores secundario y terciario contribuyen con cifras de valor agregado muy similares, aunque a la fecha el primero resulta con un peso superior.

En general se puede concluir que, tanto a nivel nacional como estatal, el producto muestra una tendencia ascendente en el tiempo. Como es de esperarse, solo en el año 2009 se presenta un rompimiento con esta conducta debido a la crisis internacional que irrumpió en el año 2008. Asimismo, se puede observar que el PIB de Oaxaca también tiene una tendencia creciente aunque menos fuerte que la nacional.

Sin embargo, esta tendencia común con el crecimiento nacional se presenta a niveles bajos de producción per cápita, ya que Oaxaca registra un nivel de producción per cápita mucho menor, así como también inferior al de muchos otros estados del país de similares o mayores ingresos, lo que lleva a que también presente niveles de desigualdad económica más elevados.

Gráfica 1.9

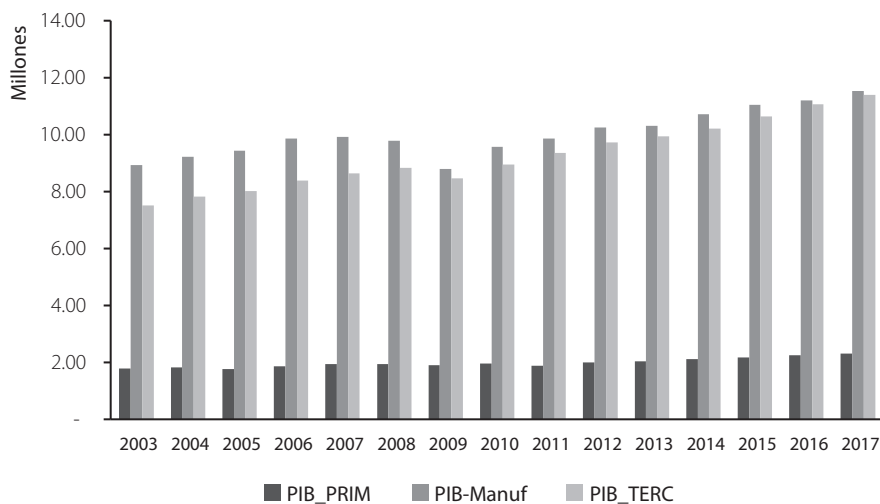
Oaxaca: composición sectorial de la actividad económica.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

Gráfica 1.10

México: composición sectorial de la actividad económica.



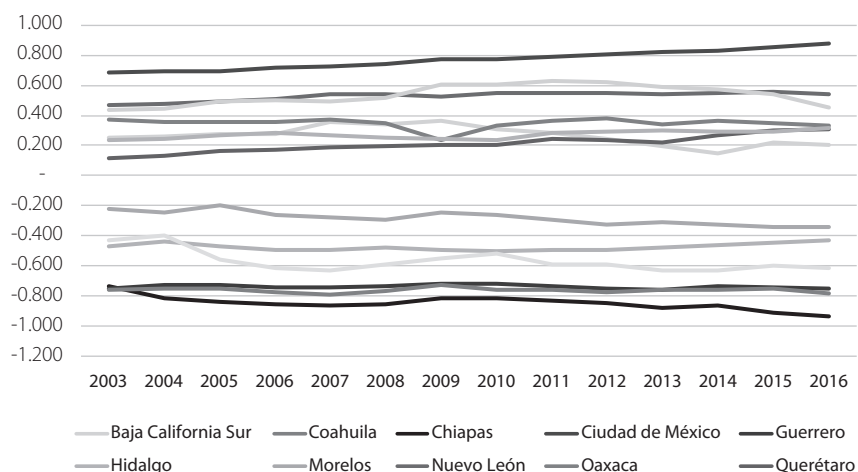
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

La gráfica 1.11 reporta, para el periodo de estudio, la evolución de las diferencias de ingreso per cápita de una muestra de entidades federativas con respecto al ingreso per cápita nacional. En general, se destaca que las desigualdades no se han reducido, al contrario, parecen ampliarse durante el periodo de estudio. También se destaca que Oaxaca, Guerrero y Chiapas sostienen los diferenciales de ingreso más fuertes y parten de ingresos inferiores que se mantienen a lo largo del periodo de análisis. Esto significa un doble problema en el desempeño económico de los estados más pobres del país: el elevado nivel de desigualdad económica y su persistencia en el tiempo.

La gráfica 1.11 destaca, además, la consistencia de dos grupos de economías: aquellas de mayor ingreso (Ciudad de México, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Querétaro, entre otras), que sistemáticamente amplían la brecha conjunta; y el grupo de economías de mayor rezago del país (Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Tlaxcala, entre otras), caracterizadas por promediar los menores niveles de ingreso, lo que las lleva a alejarse del resto de economías, pero en este caso porque tienden a alejarse hacia abajo de la media nacional.

Gráfica 1.11

Evolución de las diferencias de ingreso per cápita.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

Acontecimientos más importantes políticos y económicos que afectaron al mercado laboral en los últimos años

La economía mexicana arribó al nuevo siglo marcada por la influencia de cuatro tendencias que definieron la senda actual de su mercado laboral (Aguilar, 1997; González Chávez, 2004; Calva, 2005; Cota y Navarro, 2015; entre otros): mayor flexibilidad en lo laboral, una acentuada precarización del empleo, un aumento importante de la informalidad y una tendencia hacia la mayor desigualdad económica.

La confluencia de esos movimientos no puede entenderse sin revisar los acontecimientos macroeconómicos que definieron el último cuarto del siglo XX, tanto en el mundo como en México. Gran parte de los cambios se hallan estrechamente vinculados al proceso mundial denominado como globalización, el cual se caracteriza por una rápida desindustrialización y expansión del sector terciario, y al que México se encuentra profundamente inmerso.

A fines de la década de los 70 del siglo XX, México empezó a experimentar algunos ajustes macroeconómicos, obligado en parte por las circunstancias generadas en esos años. Entre las más sobresalientes se cuentan la caída de los precios del petróleo (actividad de la cual los ingresos del país mostraban gran dependencia), la devaluación del peso mexicano en 1976 y después en 1981, la declaración de “no pago” de la deuda externa, así como su nueva re-contratación y posterior reestructuración, la elevada inflación registrada desde principios de los ochenta y la reversión de las tasas de crecimiento de la economía. Es decir, después de casi tres décadas de crecimiento continuo a tasas por encima del 6% anual, México cae a un ritmo de crecimiento promedio del 0% (con tasas negativas en algunos años) en los años ochenta.

Este escenario empeoraba porque, al mismo tiempo, el país se excluía del avance tecnológico mundial, al no haber relación relevante con el exterior. Recordemos que por décadas se privilegió el desarrollo de una base industrial nacional elevando aranceles y cuotas a la importación, lo que llevó a que también se dejaran de importar tecnologías de reciente creación. En respuesta, el país emprendió cambios estructurales que volcaron la economía hacia un modelo de producción basado en el comercio con el exterior, la atracción de inversión extranjera y estableciendo condiciones laborales que fueran atractivas principalmente a las grandes empresas transnacionales. Sin embargo, el cambio estructural no tuvo los efectos favorables

que se esperaban, si bien se pueden identificar beneficios y bondades. Uno de los efectos no previstos es el aumento en el desempleo y la informalidad. A pesar de que en años más recientes se puede notar una mejoría del empleo, este resultado es aún insatisfactorio, ya que los nuevos puestos de trabajo no se combinan con un aumento en su calidad. Al respecto, las cifras de asegurados en el IMSS muestran que, de los empleos de nueva creación, una proporción importante pertenece al grupo de trabajadores eventuales.

Efectivamente, México mejoró su crecimiento entre 1989 y 1994, al situar las tasas de crecimiento cerca del 4% anual (World Bank, 1997), pero este pequeño periodo de recuperación se interrumpió en 1995 con la caída del PIB cerca del 6.2%, cuando se presentó la crisis de la moneda nacional. La economía se recuperó rápidamente en 1996 y logró tasas del 5% entre 1996 y 1999. Sin embargo, y de acuerdo con algunos autores (Martin, 2000) gran parte de ese crecimiento se presentó en actividades informales de bajos salarios, por lo que el salario real en 1998 se mantuvo todavía por debajo del nivel logrado antes de la crisis de 1995 (véase también Gong, Soest y Villagómez, 2004). Aguilar (1997) encuentra que las áreas metropolitanas más grandes fueron las más afectadas por la reestructuración económica, misma que llevó a elevar el grado de polarización social, precarización y segmentación del mercado laboral (Esquivel y Ordaz-Díaz, 2008).

Posteriormente, entre 2000 y 2010, el país logró tasas positivas de crecimiento, sin embargo, el ritmo con el que se hizo fue muy lento. Se estima, de acuerdo al Sistema de Cuentas Nacionales de INEGI, que el país creció en promedio abajo del 1% por año, un ritmo insuficiente para mejorar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores.

El nuevo esquema sugiere, por otro lado, una reducción de los costos de producción para incentivar la inversión privada y generar empleos suficientes, lo que llevó a que se demandara la modificación de la legislación relativa para establecer una mayor flexibilidad del mercado laboral, abaratando con ello el costo de mano de obra. No obstante, de acuerdo con algunos estudios, el resultado fue contradictorio y se generó un aumento en el desempleo (González, 2004). Cantú, Gómez y Villarreal (2016) señalan que los cambios en el mercado laboral afectaron a los grupos de población más vulnerable, como aquellos del segundo y tercer quintil, y los volvieron más pobres.

Estas condiciones económicas impactan al estado de Oaxaca. El mercado laboral de la entidad se caracteriza por su escasa productividad (muy por debajo de

la media nacional), segmentación y discriminación. Esto se debe, en su mayoría, a las características demográficas, como el hecho de concentrar grupos de población más pobres, por lo que es de esperarse que se vea afectado por la nueva estructura del mercado laboral mexicano.

González (2004) analiza las condiciones del mercado laboral en el contexto de globalización económica y destaca que este basa las mejoras de la competitividad en la precarización del trabajo y de las condiciones laborales, por lo que de continuar así habrá un deterioro costoso del nivel de vida de la población.

En cuanto a la fuerza laboral femenina, esta se ha incrementado de forma importante, no solo en México sino en muchos otros países, principalmente desde la segunda mitad del siglo XX. La Segunda Guerra Mundial fue la principal razón del mayor aumento de trabajadoras en la economía de los Estados Unidos (Acemoglu, Autor y Lyle, 2004). En América Latina, la participación femenina se ha incrementado, principalmente desde los años ochenta del siglo XX, aunque la razón femenino-masculino está todavía por debajo del promedio registrado para países de la OECD (Chioda, 2011). En este escenario, México también ha avanzado. Campos-Vázquez y Vélez-Grajales (2014) muestran que la participación laboral femenina describe una tendencia positiva desde 1988, aunque la mayor parte de este aumento es conducido por mujeres casadas. Con la incursión reciente del sector femenino en el trabajo formal, el mercado laboral también registró un cambio estructural.

Algunos investigadores señalan que el aumento de la fuerza laboral femenina es debido a los avances tecnológicos. Por ejemplo, la introducción de electrodomésticos que facilitan el trabajo doméstico y dejan más tiempo libre para dedicar al trabajo formal (Cavalcanti y Tavares, 2008). Otros señalan la disponibilidad de anticonceptivos (Goldin, 2006), mientras que otros aducen a los efectos cambiantes del papel de la familia (Fernández y Fogli, 2009a, 2009b).

Legislación laboral en México

Las circunstancias políticas y económicas que definieron el último cuarto del siglo XX, llevaron al país a la necesidad de realizar un ajuste y reestructuración a gran escala. El proceso de asentamiento de esta tendencia necesitó de un nuevo acomodo de fuerzas y relaciones de producción que también implicaron movimientos en casi todos los órdenes de la vida diaria. En esta concertación es que surge un nuevo modelo de

relaciones laborales. Con el fin de adaptarse a las también nuevas condiciones de la economía y de la sociedad se impulsa la flexibilidad en el mercado de trabajo.

La legislación laboral en México tiene sus antecedentes en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Este artículo, a su vez, se basó en las primeras leyes laborales establecidas a inicios del siglo XX por algunos gobernadores mexicanos (Veracruz, Yucatán y Nuevo León, principalmente). Posterior al movimiento armado de 1910 se generaron leyes dirigidas a resolver conflictos laborales, pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo y se estableció la jornada máxima de ocho horas, entre otras reformas (De Buen, 2006). Con la pacificación del país, se vio necesario crear sindicatos y asociaciones que defendieran los derechos de los trabajadores. Es en esta etapa que ven la luz organizaciones como la CROM (Confederación Obrera Mexicana), la CGT (Confederación General de Trabajadores), la CTM (Confederación de Trabajadores de México), entre otras. Sin embargo, este corporativismo solo funcionó como un mecanismo que sirvió para que los colectivos de trabajo se celebraran sin menoscabar los intereses de los empresarios y patrones (De Buen, 2006).

Otros antecedentes de la legislación laboral son la nueva ley federal del trabajo de 1970, la reforma procesal de 1980 y los intentos de reforma a estas leyes entre los gobiernos de López Portillo y Vicente Fox que no llegaron a definirse, principalmente como consecuencia de la globalización, la cual marcó una decadencia del derecho de trabajo no solo en México, sino en todo el mundo.

Más recientemente, se ha impulsado la Reforma Laboral de 2012. Belmont y Carrillo (2012) señalan que esta reforma se apoyó con la idea de construir un nuevo arreglo o pacto por la competitividad y en un esquema de individualización de las relaciones laborales. Anguiano y Ortiz (2013) subrayan que, aunque se nos presenta como indispensable para elevar el nivel de empleo, en realidad constituye una medida para reducir los costos salariales, modificar las relaciones laborales e intensificar la explotación del trabajo.

Sin embargo, “la reforma laboral debería tener como eje rector la generación de empleo de buena calidad y la protección a los trabajadores” (Quintana, 2012, p. 13). De acuerdo con Lozano (2009) la reforma contempla 1) reducir la estabilidad en el empleo; 2) facilitar los despidos; 3) no permite generar antigüedad; 4) limitar el derecho a la huelga, violentando los derechos a un empleo digno; 5) legalizar la subcontratación (*outsourcing*); 6) contratos por tiempo indeterminado discontinuos; 7) jornada semanal flexible, entre otros.

En un principio se entendió la flexibilidad del mercado laboral como una forma de estimular los niveles de competitividad, pero en realidad el proceso condujo a la “maquiladorización de la economía” (Husson, 1991), ya que afianzó la denominada “industria maquiladora” que ya existía en la frontera norte y algunas otras regiones del interior del país. Si bien, la flexibilización ha servido en países desarrollados para incrementar la competitividad y mejorar los salarios reales, en México ha tenido repercusiones diferentes como la pauperización de la mano de obra. Algunos investigadores han concluido que detrás del bajo crecimiento económico está la precarización de los puestos de trabajo y la escasa generación de empleos de calidad. De acuerdo con cifras del INEGI, al término del gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, poco más de la tercera parte de los trabajadores se desempeñaban en la informalidad.

En este proceso de expansión de la industria maquiladora se hizo “masiva” la incorporación de las mujeres en el empleo formal, pero también se generaron condiciones de mayor precariedad laboral. Representó la salida del capital monopolista para reducir salarios y prestaciones laborales. Las plazas de trabajo que ocupan las mujeres (principalmente a inicios de esta corriente) permiten jornadas laborales arbitrarias y están dispuestas a trabajar por salarios más bajos, al mismo tiempo que continúan con la carga de trabajo doméstico (Anguiano y Ortiz, 2013). De acuerdo con un estudio de González Meneses (2012), los estados con mayor precariedad laboral son Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Veracruz.

Las perspectivas no parecen favorables a los trabajadores. El sentido protector que tenían las leyes se pierde con las reformas instrumentadas a la ley del trabajo.

Políticas que impulsan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2008), en su artículo primero, “prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas” (CPEUM, 2008, p. 1). Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad de la mujer y el varón ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (CPEUM, 2008).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (INMUJERES, 2007) establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal “garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas” (INMUJERES, 2007, p. 14). Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que “las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo” (INMUJERES, 2007, p. 22), además de establecer “estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia” (INMUJERES, 2007, p. 22).

Uno de los factores que han contribuido a que la mujer tenga una mayor participación en el mercado laboral en México, sin duda, es la liberalización comercial (Castro, 2005).

Freije (2001, p. 2) considera que se debe también al aumento de las actividades del sector informal, como resultado de tres factores macroeconómicos: aumento de la disponibilidad del trabajo femenino como consecuencia de que este sector ha incrementado su escolaridad en los distintos niveles educativos del país; así como por las constantes crisis económicas que al mermar el ingreso de los hogares contribuyen a la intervención de la mujer en el mercado de trabajo; y tercero, se crea una escasez de trabajos de alta productividad y formales en épocas recesivas debido a la mayor demanda que provoca la incorporación de la mujer al mercado laboral. Fujii (2003, p. 96) añade otro factor determinante: la menor tasa de fecundidad.

En general, se tienen reducciones del salario real, como principal factor para que cada vez una mayor cantidad de integrantes de una familia busquen realizar tareas remunerativas que mejoren el salario, al final hay una caída en los niveles de calidad del empleo ofrecido y una sobreoferta inducida (González, 2005). No es un proceso sencillo; de esta forma gran parte del sector femenino busca integrarse a la dinámica laboral informal bajo condiciones poco adecuadas y eficientes de ocupación, ya que el sector formal tiende a saturarse.



Factores que inhiben la participación laboral de las mujeres en México

La participación en el mercado laboral ha sido un tema controversial y bastante estudiado, por lo mismo, se han elaborado distintas teorías que explican la incorporación de la mujer en el mismo.

Aunado al tema de la participación de la mujer en el mercado laboral está la controversia sobre la desigualdad salarial o, dicho de otra manera, la brecha salarial de género, del cual se deriva una gran cantidad de investigaciones.

La primera pregunta que se puede inferir de estos enfoques es: *¿cuáles son los factores que inhiben la participación de la mujer en el mercado laboral?* Muchos han sido los argumentos que se han dado para explicar que la participación de la mujer en el mercado laboral sea menor que la del hombre. Según Mendoza y García (2009), los factores con mayor peso en la toma de decisión de la mujer a participar en el mismo son educación (ya que se ha reducido la brecha entre mujeres y hombres), salarios (ante la caída de los salarios reales, es imperativo el trabajo remunerado de ambos jefes de familia de un hogar), jerarquización (el avance de la tecnología permite que se facilite más su incorporación al trabajo), jornada de trabajo (como resultado de la mayor flexibilización de horarios de trabajo).

Conclusiones

Los principales resultados muestran que el crecimiento económico de México ha estado por debajo de las expectativas para una economía que modificó sustancialmente su estructura productiva hacia una con mayor participación en el comercio mundial. Entre otras, una consecuencia inmediata es que la evolución del mercado laboral no mostró una tendencia favorable al no absorber los empleos y mejorar los salarios reales que demanda una población en constante crecimiento.

Al igual que en el análisis nacional, el desempeño de la actividad económica de Oaxaca ha sido favorable durante el periodo de análisis, pero esta tendencia no ha sido uniforme. El estado incrementó su nivel de producción a un ritmo constante, pero cuando se analiza en términos relativos al total de población, la velocidad del crecimiento se vuelve estacionaria, principalmente afectada por la crisis internacional de 2008-2009, aunque la caída fue mucho menos profunda que a nivel nacional.

En el recuento de los acontecimientos políticos y económicos más importantes que han afectado al mercado laboral en los últimos años, se destaca que gran parte de los cambios están estrechamente vinculados al proceso mundial denominado como globalización, el cual se caracteriza por una rápida desindustrialización y expansión del sector terciario, y al que México se encuentra profundamente inmerso.

Las circunstancias políticas y económicas que definieron el último cuarto del siglo XX, llevaron al país a la necesidad de realizar un ajuste y reestructuración a gran escala. El proceso de asentamiento de esta tendencia necesitó de un nuevo acomodo de fuerzas y relaciones de producción, que también implicaron movimientos en casi todos los órdenes de la vida diaria. En esta concertación es que surge un nuevo modelo de relaciones laborales. Con el fin de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía y de la sociedad se impulsa la flexibilidad en el mercado de trabajo. Se han generado avances normativos para garantizar la igualdad de oportunidades, como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 12, mencionado antes, sin embargo, aún existe una brecha importante en términos de participación laboral de las mujeres.

Entre los argumentos más importantes que se han dado para explicar la mayor participación de la mujer en el mercado laboral están, por ejemplo, el aumento de la educación femenina, al estimular la decisión de la mujer a participar en el mismo; la caída del salario real, al hacer imperativo el trabajo remunerado de ambos jefes del hogar; la jerarquización, debido a que el avance de la tecnología permite que se facilite más su incorporación al trabajo y, por último, la jornada de trabajo, como resultado de la mayor flexibilización de horarios de trabajo que facilitan realizar actividades remuneradas.

- Acemoglu, D., Autor, D. H. y Lyle, D. (2004). "Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply and the Wage Structure at Midcentury". *Journal of Political Economy*, 112(3), pp. 497-551.
- Aguilar, A. G. (1997). "Metropolitan Growth and Labor Markets in Mexico". *GeoJournal*, 43(4), pp. 371-383.
- Anguiano, A. y Ortiz, R. (2013). "Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo". *El Cotidiano*, 182(6), pp. 95-104.
- Belmont, E., y Carrillo, M. (2012). "Las paradojas de la competitividad, la subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México". *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Buenos Aires: CLACSO.
- Calva, J. L. (2005). México: la estrategia macroeconómica 2001-2006. Promesas, resultados y perspectivas. *Problemas del desarrollo*, 36(143): 59-87.
- Campos-Vázquez, R. M. y Vélez-Grajales, R. (2014). "Female Labour Supply and Intergenerational Preference Formation: Evidence for Mexico". *Oxford Development Studies*, 42(4), pp. 553-569.
- Cantú, R., Gómez, A. y Villarreal, H. J. (2016). "The Labor-Market Deterioration and its Relation with Poverty during the International Crises in Mexico". *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 7(3), pp. 24-39.
- Castro, C. (2005). "Política industrial y empresa". Anuario del Centro de Estudios Históricos Profesor Carlos Segreti, 5.
- Cavalcanti, T. y Tavares, J. (2008). "Assessing the 'Engines of Liberation': Home Appliances and Female Labor Force Participation". *The Review of Economics and Statistics*, 90(1), pp. 81-88.
- Cota, R. y Navarro, A. (2015). "Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano". *Papeles de población*, 21(85), pp. 211-249.
- CPEUM (2008). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Chioda, L. (2011). *Work & Family. Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*, Washington, DC: The World Bank.
- De Buen, N. (2006). "El sistema laboral en México", Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.
- Esquivel, G. y Ordaz-Díaz, J. L. (2008). "¿Es la política social una causa de la informalidad en México?". *Ensayos. Revista de Economía*, 27(1), pp. 1-32.
- Fernández, R. y Fogli, A. (2009a). "Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility". *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), pp. 146-177.
- Fernández, R. y Fogli, A. (2009b). "Fertility: The Role of Culture and Family Experience". *Journal of the European Economic Association*, 4(3-4): 552-561.
- Freije, S. (2001). "El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política". Documento presentado en el Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Regionales, noviembre, Ciudad de Panamá.

- Fujii, G. (2003). "Nuevas realidades laborales en América Latina". *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 12, pp. 93-110.
- Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education and Family". *American Economic Review*, 96(2), pp. 1-23.
- Gong, X., Van Soest, A. y Villagomez, E. (2004). "Mobility in the Urban Labor Market: A Panel Data Analysis for Mexico". *Economic Development and Cultural Change*, 53(1), pp. 1-36.
- González, G. (2004). "La globalización y el mercado de trabajo en México". *Problemas de Desarrollo*, 35(138), pp. 97-124.
- González, M. E. (2012). "Precarización laboral en las regiones mexicanas: 2005-2009". *Ciudades y Regiones*, 1: 6-9.
- Husson, M. (1991). "La maquiladorización de la industria mexicana". *El Cotidiano*, 41(3): 1-12.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. ¡Conócela!*. México: INMUJERES.
- Lozano, J. (2009). "Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social", Foro: México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer? Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Martin, G. (2000). "Employment and Unemployment in Mexico in the 1990s", *Monthly Labor Review*, noviembre, pp. 3-16.
- Mendoza, E. y García, K. (2009). "Discriminación salarial por género en México", *Problemas del desarrollo*, 40(156), pp. 77-99.
- Quintana, L. (2012). "El salario mínimo del miedo: México y la región latinoamericana en el contexto de la reforma laboral". *Ciudades y regiones*, 1, pp. 10-13.
- World Bank (1997). *World Development Indicators*. Washington, DC: World Bank.

CARACTERÍSTICAS
SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS
HOGARES EN MÉXICO Y OAXACA

SECCIÓN II



CAPÍTULO 2

Estructura de los hogares en **México y Oaxaca**

Gilberto Aboites Manrique
Juana Delgadillo Briones

Introducción

El objetivo del capítulo es caracterizar la estructura de los hogares en la Zona Metropolitana de Oaxaca contrastándolos con el nivel estatal y nacional. Se analizan la estructura poblacional, según rangos de edad, rural y urbana y se muestra la disponibilidad de trabajadores por nivel educativo y rangos de edad.

Población

La tasa de crecimiento poblacional en México muestra una disminución permanente: pasó de 3.1% en 1970 a 1.4% para el año 2000 y a 1.2% en 2018 acompañada por una disminución en los estratos de población correspondientes a menores de 15 años, mismos que entre el año 2000 y 2018 pasaron del 34.1% al 25.3% y los jóvenes de entre 15 a 29 años disminuyeron de 28.5% a 24.6%. En contraste, los adultos de 30 a 59 años aumentaron del 30% al 37.8% y los mayores de sesenta pasaron de 7.3% a 12.3%. Lo anterior evidencia el envejecimiento de la población y por ello la edad mediana cambió de 22 años en el 2000 a 29 en 2018 (Notimex, 2019; Muradás, 2019, pp. 15-30). En paralelo al envejecimiento se observa un aumento en la participación de las mujeres. En el periodo 2000-2015, la tasa de crecimiento medio anual para todo el país fue de 1.22% (1.16% para los hombres y 1.28 para las mujeres) (INEGI, 2015, p. 13), dicho comportamiento es particularmente claro desde 1980, por lo anterior en el año 2015 había 94 hombres por cada 100 mujeres (INEGI, 2020).

Otra característica demográfica de la población es su concentración en localidades urbanas, esto es localidades con más de 2500 habitantes. Recién en el Censo de Población de 1960 se reportó que el 50.7% de la población del país vivía en localidades urbanas y para el año 2000 ya era el 74.6%, mientras que en el 2010 lo hacía el 77.8%, de lo cual se desprende que solo el 22.2% vivía en localidades rurales.

Población en Oaxaca

De manera similar a lo ocurrido en el ámbito nacional, Oaxaca presentó una disminución en su tasa de crecimiento poblacional, solo que más acentuada. Así, entre el 2000 y 2010 su crecimiento fue de 1% anual y entre el 2010 y 2015 de 0.9%.

El grupo poblacional de 15 a 64 años representó el 61.68% mientras que el de niños y adolescentes el 29.48% y los mayores de 65 años el 8.66%; lo anterior confirma la tendencia hacia el envejecimiento poblacional. Una característica demográfica de Oaxaca es la relevancia que muestran las mujeres entre la PEA (15-64 años), pues en la infancia y adolescencia es mayor la participación masculina (ver tabla 2.1), situación que se vincula básicamente con la migración de la población en edad de trabajar, pues son mayoritariamente hombres (DIGEPO, 2018b, p. 1; DIGEPO, 2018a, p. 5).

Tabla 2.1

Población total por grupos de edad en el estado de Oaxaca, 2015.

Grupo de edad	Total	Hombre	Mujer
0-14	1,169,582	590,811	578,771
15-29	989,020	470,472	518,548
30-64	1,462,450	668,666	793,784
65 más	343,503	157,217	186,286
n.e.	3,334	1,512	1,822
Total	3,967,889	1,888,678	2,079,211
0-14	29.48%	31.28%	27.84%
15-29	24.93%	24.91%	24.94%
30-64	36.86%	35.40%	38.18%
65 y mas	8.66%	8.32%	8.96%
n.e.	0.08%	0.08%	0.09%
Total	100.00%	100.00%	100.00%

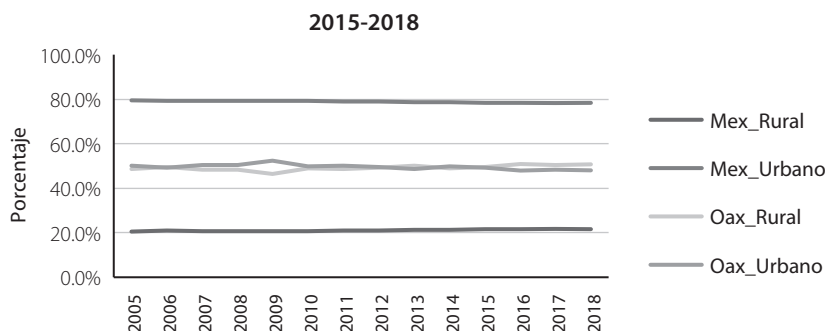
Fuente: Elaboración con base en DIGEPO (2018, p. 8).

Para el año 2015 en contraste con la población del país donde el 77.8% vivía en localidades urbanas y solo el 22.2% en localidades rurales, en Oaxaca el 51.6% se ubicaba en el ámbito rural y únicamente el 48.4% en el urbano; sin embargo, igual que en el ámbito nacional, presenta una acentuada concentración de la población en localidades urbanas (SDS, CONAPO, INEGI, 2012, p. 12), basta señalar que diez municipios, esto es el 1.8% de los 570 municipios concentraban el 25.2% de la población, por lo cual uno de cada cuatro oaxaqueños vivía en ellos (DIGEPO, 2018, p. 12, 29).

Ahora bien, al analizar la evolución de los hogares en Oaxaca según el tamaño de la localidad donde se ubican, destaca que en el 2005 el 49.4% era rural y en el 2018 ya fue el 51%. Analizando la gráfica 2.1 resalta que Oaxaca está muy por debajo del promedio de viviendas urbanas del país, cuando en México el promedio es de un 80%, en Oaxaca es de un 50%, lo anterior puede ser evidencia de que existe mayor precariedad en la vivienda ya que, al vivir en sociedades agrícolas, los hogares pueden no contar con los servicios básicos que ofrecen las ciudades; también es una evidencia del rezago industrial que sufre la parte sur del país, ya que las comunidades rurales suelen dedicarse a actividades primarias. Sin embargo, cabe aclarar que, según el patrón de las líneas casi rectas de la gráfica, los individuos pueden elegir vivir en sociedades más pequeñas alejadas del tumulto de población, debido a los fuertes lazos de las tradiciones originales de México de tiempos prehispánicos. Siguiendo esta línea de pensamiento existe otro fenómeno: las sociedades rurales experimentaron un crecimiento muy pequeño cuando las comunidades urbanas se redujeron, aunque dicho hallazgo puede no ser una realidad actual debido a que puede ser fácilmente explicado por la muestra tomada, aun así resulta interesante y puede ser el foco de una nueva investigación. Si se analiza la figura más a fondo existe un único punto en donde las líneas casi perfectamente rectas no son así; en Oaxaca en el 2009 hubo una diferencia de 5% entre los hogares rurales y urbanos favoreciendo a estos últimos. Dicho fenómeno puede ser explicado por la crisis financiera global iniciada en 2008, forzando a habitantes de la zona rural oaxaqueña a emigrar a ciudades en busca de mejores oportunidades de aumentar sus ingresos.

Gráfica 2.1

Porcentaje de hogares en ambiente rural y urbano para México y Oaxaca, 2005-2018.



Características de la población de la Zona Metropolitana de Oaxaca

La Zona Metropolitana de Oaxaca (ZMO) es el área conurbada más grande del estado, se ubica en la región de Valles Centrales. Para el año 2000 incluía 18 municipios: Oaxaca de Juárez (que es la capital), San Agustín de las Juntas, San Agustín Yatareni, San Andrés Huayápam, San Antonio de la Cal, San Bartolo Coyotepec, San Jacinto Amilpas, Ánimas Trujano, San Pablo Etla, San Sebastián Tutla, Santa Cruz Amilpas, Santa Cruz Xoxocotlán, Santa Lucía del Camino, Santa María Atzompa, Santa María Coyotepec, Santa María del Tule, Santo Domingo Tomaltepec, Tlaxiactac de Cabrera (SD, CONAPO, INEGI, 2004: 23). Diez años más tarde se componía de 22 municipios al agregarse San Lorenzo Cacaotepec, Villa de Etla, Soledad Etla y Villa de Zaachila (SD, CONAPO, INEGI 2012: 32) y para el 2015 la integraban 24 municipios, 19 centrales y 3 exteriores (SDATU, CONAPO, INEGI, 2018, p. 50). Sin embargo, para efectos de este trabajo se consideran 22 porque fue a partir del Censo 2010 que se realizó el trabajo muestral, dado que el Censo de Población 2015 no incluye la totalidad de Ageb de la ZM, sino una muestra.

Como se refirió anteriormente, en paralelo con la predominancia de la población rural, Oaxaca ha experimentado un acelerado proceso de urbanización manifiesta en el heterogéneo crecimiento de los municipios colindantes con la capital del estado; basta señalar que, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda en 1990, en lo que hoy es la ZM se contaban cinco municipios con menos de 2,500 habitantes y en el Censo del 2000 solo uno presentaba esa peculiaridad. De conformidad con las tasas de crecimiento, esta área atravesó por diferentes etapas de incremento poblacional que reflejan una gran heterogeneidad en la estructura económica de los municipios (ver tabla 2.2 y gráfica 2.2).

En la década de los noventa fue relevante el crecimiento demográfico de los municipios: San Sebastián Tutla, San Jacinto Amilpas y Santa María Atzompa, mientras que a principios del nuevo siglo cinco municipios incrementaron su población: San Pablo Etla, Santa María Atzompa, San Jacinto Amilpas, San Agustín de las Juntas y Santa María Coyotepec. Finalmente en el quinquenio del 2010 al 2015 destacó Villa de Etla, San Bartolo Coyotepec y San Lorenzo Cacaotepec, situación que ilustra el crecimiento diferenciado y heterogéneo a lo largo del tiempo.

Tabla 2.2

Zona Metropolitana de Oaxaca: Población, tasa de crecimiento y densidad media urbana, 1990-2015.

Clave	Municipio	Población	Tasa de crecimiento medio anual (%)					Superficie1 (km2)	DMU2 (hab/ha)
			1990	2000	2010	2015	1990-2000	2000-2010	2010-2015
32	Zona Metropolitana de Oaxaca	359 551	501 283	600 964	659 234	3.3	1.8	1.9	602.7
67	Oaxaca de Juárez	213 985	256 130	261 487	264 251	1.8	0.2	0.2	89.5
83	San Agustín de las Juntas	2 646	4 970	8 614	9 342	6.3	5.5	1.6	26.0
87	San Agustín Yatareni	2 687	3 400	4 042	4 334	2.4	1.7	1.4	6.4
91	San Andrés Huayápam	2 355	3 909	5 939	5 336	5.1	4.2	-2.1	27.6
107	San Antonio de la Cal	7 941	15 261	20 179	23 038	6.5	2.8	2.7	11.0
115	San Bartolo Coyotepec	3 825	4 740	6 968	9 105	2.1	3.9	5.3	31.4
157	San Jacinto Amilpas	2 449	8 343	15 752	15 720	12.3	6.4	0.0	4.2
174	Ánimas Trujano	2 282	2 887	3 741	3 917	2.4	2.6	0.9	3.0
227	San Lorenzo Cacaotepec	7 061	9 965	12 617	15 735	3.4	2.4	4.4	27.6
293	San Pablo Etla	4 228	7 103	16 178	15 993	5.2	8.2	-0.2	44.4
338	Villa de Etla	6 077	7 819	7 940	10 737	2.5	0.2	6.0	8.2
350	San Sebastián Tutla	4 231	15 690	17 628	18 195	13.1	1.2	0.6	7.3
375	Santa Cruz Amilpas	4 204	6 457	9 714	12 814	4.3	4.1	5.5	2.3
385	Santa Cruz Xoxocotlán	30 762	52 806	76 102	93 188	5.4	3.7	4.1	43.9
390	Santa Lucía del Camino	29 122	44 364	46 286	49 459	4.2	0.4	1.3	9.4
399	Santa María Atzompa	5 781	15 749	27 937	34 115	10.0	5.7	4.0	31.3
403	Santa María Coyotepec	877	1 658	2 729	2 971	6.4	5.0	1.7	6.5
409	Santa María del Tule	6 398	7 272	8 615	8 918	1.3	1.7	0.7	16.8
519	Santo Domingo Tomaltepec	2 353	2 834	2 772	2 988	1.9	-0.2	1.5	30.5
539	Soledad Etla	3 205	3 902	4 990	5 591	2.0	2.5	2.3	12.5
553	Tlaxiactac de Cabrera	5 121	6 777	8 466	10 208	2.8	2.2	3.7	81.5
565	Villa de Zaachila	11 961	19 247	32 268	43 279	4.8	5.2	5.9	81.4

1 El dato de Superficie se obtuvo de las Áreas Geoestadísticas Municipales (AGEM), del Marco Geoestadístico Nacional 2010.

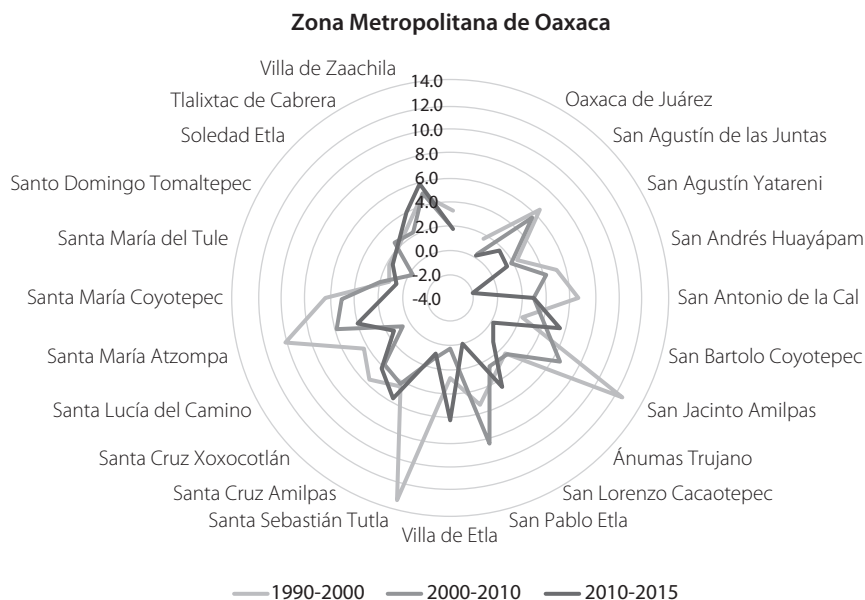
2 Densidad Media Urbana: El dato de superficie para el cálculo de la DMU se obtuvo a partir de las Áreas Geoestadísticas Básicas (AGEB) urbanas, de la Cartografía Geoestadística Urbana del Censo de Población y Vivienda 2010.

Nota: Los límites estatales y municipales fueron compilados del marco geoestadístico del INEGI, el cual consiste en la delimitación del territorio nacional en unidades de áreas codificadas, denominadas Áreas Geoestadísticas Estatales (AGEE) y Áreas Geoestadísticas Municipales (AGEM), con el objeto de referenciar la información estadística de censos y encuestas. Los límites se apegan en la medida de lo posible a los límites político-administrativos.

Fuente: Elaboración propia con base en la información del CONAPO, los Censos Generales de Población y Vivienda 1990 y 2000, y los cálculos con base en la muestra del Censo de Población y Vivienda 2010, y la del Censo de Población y Vivienda 2015.

Gráfica 2.2

Municipios de la ZM Oaxaca. Tasa de crecimiento medio anual (%).



Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2010 y en el Censo de Población y Vivienda 2018 (INEGI), utilizando el factor de expansión.

El rango de 15 a 19 años corresponde a jóvenes y el de 35 a 39 a adultos en plenitud, en cambio el de 5 a 9 años a niños. Los dos primeros se incluyen en la denominada Población Económicamente Activa (PEA) y es de llamar la atención que fueran varones mayores de 15 años quienes salieron de la ZM de Oaxaca, pues a la par que impacta en la oferta laboral, lo hace en la estructura laboral y en la segregación ocupacional, situación que además incide en la dinámica de los hogares, es decir, en los integrantes, aportantes de ingreso, en la asignación de los roles sociales y en la tipología del hogar.

En la tabla 2.3, se muestra la población total por edad y sexo para el 2010 y 2015 en la Zona Metropolitana de Oaxaca (ZMO). Es de llamar la atención el hecho de que en tres rangos de edad se muestren diferencias negativas entre el año 2010 y 2015, señalando una pérdida de población en esos rangos, a saber, de 5 a 9, 15 a 19 y 35 a 39, siendo el más evidente el primero porque tanto en mujeres como hombres disminuyeron su participación en ese rango de edad.

Tabla 2.3

Población total de la ZMO por grupos quinquenales de edad, y su distribución según sexo, 2010 y 2015.

Diferencias 2015-2010

2015

2010

	DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO			DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO			DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO		
	POBLACIÓN TOTAL ¹	HOMBRES	MUJERES	POBLACIÓN TOTAL ¹	HOMBRES	MUJERES	POBLACIÓN TOTAL ¹	HOMBRES	MUJERES
600964	281707	319257		659234	306043	353191	58,270	24,336	33,934
0 - 4	54,135	26,725	27,410	54,373	27,739	26,634	238	1,014	-776
5-Sep	57,412	28,775	28,637	55,294	28,072	27,222	-2,118	-703	-1,415
Oct-14	51,450	25,652	25,798	56,063	28,317	27,746	4,613	2,665	1,948
15 - 19	55,820	26,995	28,825	55,988	26,782	29,206	168	-213	381
20 - 24	57,807	27,668	30,139	65,379	30,664	34,715	7,572	2,996	4,576
25 - 29	53,764	24,515	29,249	54,629	25,047	29,582	865	532	333
30 - 34	47,193	20,839	26,354	53,259	23,848	29,411	6,066	3,009	3,057
35 - 39	47,175	21,759	25,416	48,290	21,260	27,030	1,115	-499	1,614
40 - 44	39,235	18,471	20,764	46,592	21,498	25,094	7,357	3,027	4,330
45 - 49	32,694	14,572	18,122	37,766	16,209	21,557	5,072	1,637	3,435
50 - 54	28,665	13,213	15,452	36,109	16,124	19,985	7,444	2,911	4,533
55 - 59	21,665	9,323	12,342	26,483	11,360	15,123	4,818	2,037	2,781
60 - 64	17,543	8,510	9,033	21,277	9,147	12,130	3,734	637	3,097
65 - 69	12,477	4,891	7,586	16,115	6,644	9,471	3,638	1,753	1,885
70 - 74	9,602	4,010	5,592	12,132	5,251	6,881	2,530	1,241	1,289
75 - 79	6,094	2,729	3,365	7,898	3,283	4,615	1,804	554	1,250
80 - 84	4,470	1,464	3,006	5,655	2,369	3,286	1,185	905	280
85 - 89	2,180	999	1,181	3,294	1,377	1,917	1,114	378	736
90 - 94	906	257	649	1,265	439	826	359	182	177
>= 95	329	166	163	508	193	315	179	27	152
N.E.	348	174	174	865	420	445	517	246	271

Fuente: Elaboración propia con base en el INEGI, el Censo de Población y Vivienda 2010 y el Censo de Población 2015.

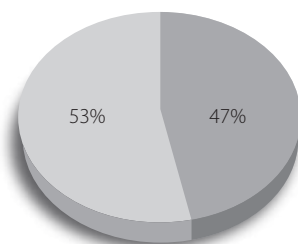
Nota: Los datos se realizaron aplicando el factor de expansión en las muestras descargadas de la página web del INEGI.

Situación general de la población distribuida por edades

La ZMO tiene 553,792 habitantes, de los cuales el 53% son mujeres y el 47% son hombres (gráfica 2.3a). De ellos 379,803 están en edad de trabajar (mayores de 15 hasta 64 años), siendo 55% mujeres y 45% hombres (gráfica 2.3b).

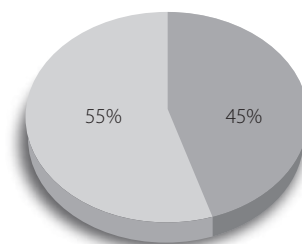
Gráfica 2.3a.

Población total por sexo en la ZMO, 2018.



Gráfica 2.3b.

Población en edad de trabajar por sexo en la ZMO, 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

Ello representa un elemento positivo pues el índice de dependencia (PEA/PENA) es mejor en la ZMO que en el estado y que a nivel nacional, y significa que por cada persona económicamente dependiente hay casi dos y media personas en edad de trabajar (ver tabla 2.4).

Tabla 2.4

México, Oaxaca y ZMO. Población por rango de edad, 2018.

	México	Oaxaca	ZM Oaxaca	México	Oaxaca	ZM Oaxaca
0 hasta 14	31,506,201	1,095,892	125,333	25.28%	26.85%	22.63%
65 y más	6,840,900	292,699	31,904	5.49%	7.17%	5.76%
PENA	38,347,101	1,388,591	157,237	30.77%	34.02%	28.39%
15 hasta 64	82,649,693	2,563,254	379,803	66.31%	62.80%	68.58%
Índice de dependencia PEA/PENA	2.16	1.85	2.42			

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

Lo anterior se corrobora, ya que, al analizar los datos de individuos entre 15 y 64 años de edad, se aprecia que el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) en dicho rango de edad, es mayor en la Zona Metropolitana de Oaxaca, superior al porcentaje que representa México y el estado de Oaxaca. Aunque los porcentajes de los años 2005 al 2019 no muestran un comportamiento constante como se aprecia a nivel país, sí son mayores en todos los años para la Zona Metropolitana de Oaxaca (gráfica 2.4).

Gráfica 2.4
Porcentajes PEA de individuos de 15 a 64 años de edad, 2005-2019.



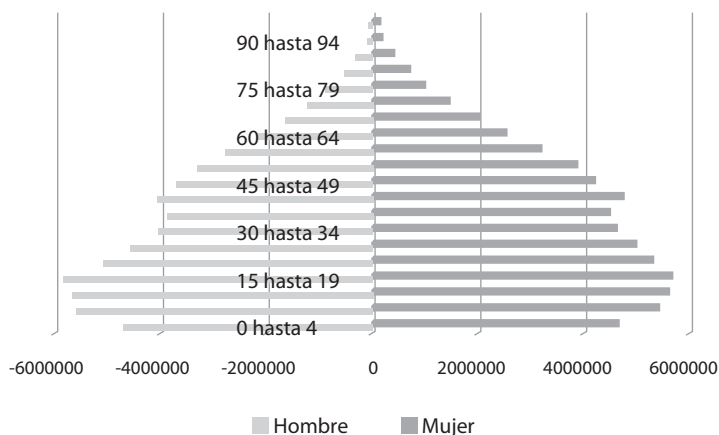
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2019.

Ahora bien, a diferencia de la estructura demográfica que presenta el país (gráfica 2.5) donde la base de la pirámide de población se está ajustando y la parte media aumenta, al igual que la parte superior, en Oaxaca (gráfica 2.6) y su Zona Metropolitana (gráfica 2.7) si bien se ajusta en la base, sobre todo en mujeres, en los hombres no ocurre lo mismo. Destaca además que en Oaxaca y su Zona Metropolitana la presencia de mujeres es mayor, particularmente en las edades de mayor fortaleza física, esto es de 20 a 34 años.

Gráfica 2.5

Estructura demográfica de México, por sexo, 2018.

México. Pirámide de población, 2018

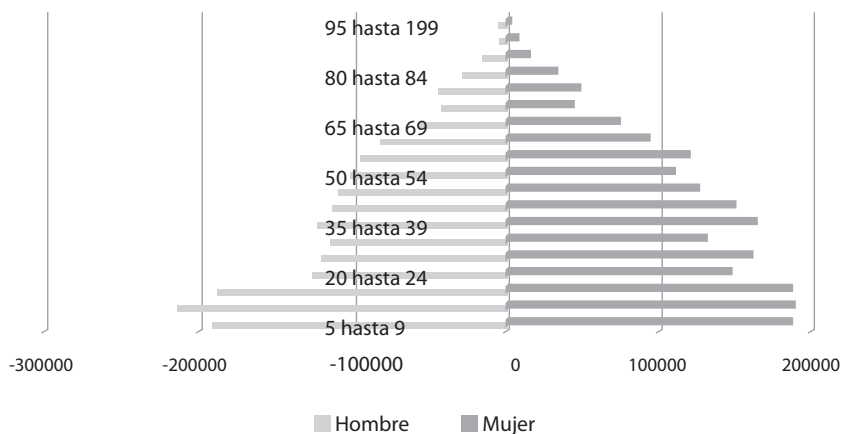


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

Gráfica 2.6

Estructura demográfica de Oaxaca, por sexo, 2018.

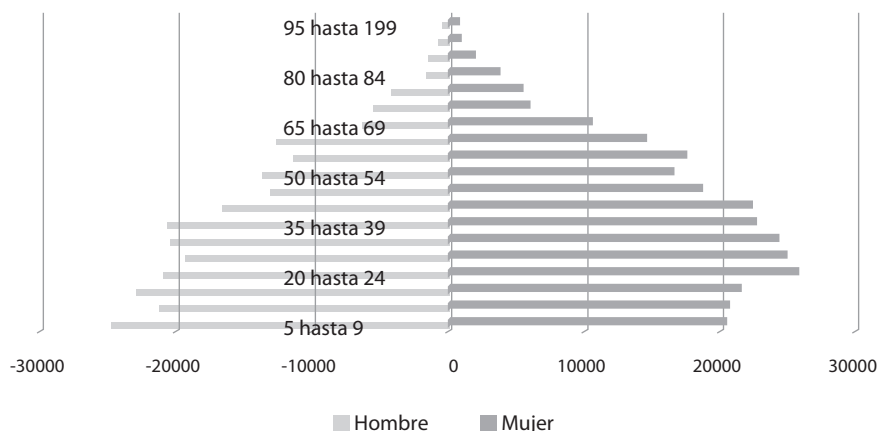
Oaxaca. Pirámide de población, 2018



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

Gráfica 2.7

Estructura demográfica de la Zona Metropolitana de Oaxaca, por sexo, 2018.

Z.M. Oaxaca. Pirámide de Población, 2018

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

Sin embargo, que el estado tenga tan pocos habitantes de la tercera edad causa desconfianza en el sistema de salud estatal, porque la esperanza de vida no es muy alta. Por otra parte, el que la mayoría de la población tenga menos de 15 años quiere decir que hay muchos niños que pueden implicar una dificultad en la inserción laboral de sus progenitores y en especial de sus madres. En los apartados siguientes se explorará la situación laboral por sexo de los habitantes.

Hogar

Se entiende como el espacio social en el que los individuos que comen de la misma olla, interaccionan generando diferentes relaciones y distintas manifestaciones afectivas. También se asume como el espacio desde donde los individuos construyen estrategias de reproducción social. Yanagisako (1979) dice que la diferencia más aceptada entre familia y hogar contrasta parentesco y proximidad, como las características esenciales que definen la pertenencia a la familia y el hogar. Por su parte Jelin (2005; 2010) indica que la familia es una institución social anclada en necesidades humanas universales, de base biológica como la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana, donde sus miembros comparten un

espacio social definido en términos de relaciones de parentesco, conyugalidad y paternidad.

En consonancia con Arriagada (2002), asumimos que la definición de hogar incluye el concepto de familia, así, todas las familias son hogares, pero no todos los hogares son familias. Para que un hogar sea considerado “familia” al menos un miembro del hogar debe tener relaciones de parentesco con quien se declara jefe del hogar encuestado.

Al hogar/familia se le considera la unidad básica desde donde se reproduce la sociedad, el primer espacio de la interacción social y por ende condiciona y acota la extensión y profundidad de las redes sociales. Ahí es donde en principio se da el cuidado de los hijos no emancipados, aunque al incrementarse la esperanza de vida también ha sucedido un corrimiento en la edad de la emancipación. La familia cumple un papel clave en la formación de competencias y en la transmisión de valores y normas sociales que pueden contribuir a su mejor inserción social al convertirse en adultos. En la medida que crecientemente se da la separación entre el lugar de trabajo y el hogar, adquirió relevancia como unidad de consumo más que de producción (Stone, 1977).

Desde una perspectiva evolucionista, Llamas (2019) refiere al hogar como un sistema que interacciona, condiciona y es condicionado por los otros. Por ejemplo, el sistema productivo, compuesto por el conjunto de empresas u organizaciones productivas de la sociedad, incide en el sistema hogar porque los medios de vida empleados en él se expresan a través de múltiples mercados. Así por ejemplo, el mercado laboral evalúa las “credenciales escolares” y eso incide en el precio de la fuerza laboral, estimulando y también desanimando a los individuos y hogares, pues no siempre las expectativas de ingreso ligadas a la escolaridad se ven cubiertas. De hecho la formalidad e informalidad laboral se asocia con esa circunstancia (Levy, 2018). También los cambios en la organización productiva de las empresas a la par que impactan en la inseguridad y flexibilidad laboral han incidido en la manera como el hogar se organiza, esto es número de aportantes de ingreso, actividad laboral de cada integrante, formalidad laboral de cada uno e incluso en el tamaño del hogar o en las formas institucionales de la conyugalidad, de donde se desprende que muchas mujeres prefieren la unión libre.

Bajo la perspectiva teórica del “capital social” Coleman (1997) señala que el capital social construido en el hogar, por ejemplo, por las interacciones entre los

adultos y menores (papás e hijos) impacta en la capacidad de los hijos para acumular capital humano en el futuro. Lo cual señala Llamas, es una idea compatible con la señalada por Becker (1975, p. 38) al hablar de trayectoria continua de aprendizaje-capacitación en la adquisición de conocimiento productivo que pasa por el hogar, la escuela, la empresa.

Las interacciones entre el sistema hogar y el productivo se vinculan al hecho de que, según las instituciones existentes en el país, los padres de familia están obligados a que sus hijos asistan a la escuela hasta terminar, por lo menos, el nivel establecido como obligatorio, pero señala Llamas que “la fuente principal de la demanda se genera por las expectativas de los padres de familia de que la escuela transformará para bien a sus hijos y los preparará para la vida ciudadana, social y productiva”, planteamiento que va en consonancia con Becker (1989, p. 74), al atribuirle al sistema hogar la tarea “de entregar a la sociedad las generaciones futuras por medio de la procreación y la atención de los menores de edad, aunque también tienen que proteger a sus miembros de las enfermedades durante la vejez, el desempleo y otros azares de la vida... el jefe se preocupa de que los menores de edad asistan a la escuela y permanezcan en ella el máximo tiempo posible, pues el nivel educativo que adquieran les ayudará en su vida adulta” (Llamas, 2019, p. 35).

En virtud de lo anterior resulta pertinente analizar las características del hogar y desde ahí dilucidar el tema laboral.

Del contraste entre los tipos de hogar en la ZM de Oaxaca, el estado y el país destaca que los hogares nucleares tienen una menor participación, mientras que los ampliados ganan presencia, lo mismo que corresidentes (ver tabla 2.5).

Tabla 2.5
Tipología de hogares México, Oaxaca y ZM Oaxaca, 2018.

Tipo Hogar	Nacional		Estado Oaxaca		ZM Oaxaca	
	Con factor de expansión		Con factor de expansión		Con factor de expansión	
	Num. hogar	% hogar	Num. hogar	% hogar	Num. hogar	% hogar
1 Unipersonal	3,385,030	9.80%	128,454	11.06%	16,094	10.13%
2 Nuclear	24,843,534	71.93%	825,496	71.06%	109,141	68.66%
3 Ampliado	2,573,932	7.45%	97,535	8.40%	14,604	9.19%
4 Compuesto	184,755	0.53%	1,954	0.17%	847	0.53%
5 Corresidente	3,551,068	10.28%	108,272	9.32%	18,266	11.49%
Total	34,538,319	100.00%	1,161,711	100.00%	158,952	100.00%

De acuerdo con la tipología de hogar utilizada por el INEGI en las encuestas de ingreso gasto, esto es: unipersonal, nuclear, ampliado, compuesto y corresidente, solo en los hogares con jefatura mujer de tipo nuclear y corresidente en la Zona Metropolitana se tiene un porcentaje de hogares mayor que a nivel estatal o nacional; y algo similar ocurre al contrastar las edades de los jefes de hogar, pues solo en los hogares con jefatura mujer de tipo nuclear y en el corresidente son mayores.

El porcentaje de hogares que cuentan con menores de 16 años únicamente es superior en la Zona Metropolitana para los hogares con jefatura hombre de tipo corresidente, mientras que en el caso de hogares con adultos mayores de 60 años, únicamente en los hogares con jefatura mujer de la Zona Metropolitana de tipo nuclear, compuesto y corresidente el porcentaje es mayor que el nacional y estatal (tabla 2.6 y gráficas de la 2.8 a la 2.12).

Tabla 2.6
Estructura de los hogares en México, Oaxaca y ZM Oaxaca, 2018.

Tipo de hogar				México			
Género jefatura de hogar		# Integrantes por hogar	# Hogares	Edad promedio del jefe de hogar	# Hogares con menores de 16 años	# Hogares con mayores de 60 años	# Integrantes por hogar
Hombre	Unipersonal	1	1763384	52.97	77	660374	1
	Nuclear	4.1	21633628	48.22	13362785	5688626	4.04
	Ampliado	3.28	626694	55.1	224586	376791	3.54
	Compuesto	2.22	106207	38.37	2336	17147	2
	Corresidente	4.13	765151	50.09	307266	323197	4.26
	Total	3.85	24895064	48.74	13897050	7066135	3.82
Mujer	Unipersonal	1	1612960	62.68	1051	1016876	1
	Nuclear	3.12	3209906	50.16	1356310	1028397	2.94
	Ampliado	3.84	1947356	57.27	1208011	1121785	3.62
	Compuesto	2.81	78548	40.38	13610	14944	2.14
	Corresidente	4.15	2794603	49	1831801	703270	3.94
	Total	3.21	9643373	53.27	4410783	3885272	2.98



Oaxaca

Z. M. de Oaxaca

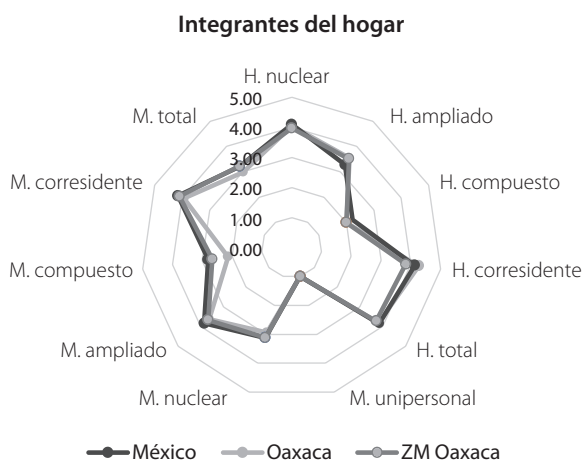
# Hogares	Edad promedio del jefe de hogar	# Hogares con menores de 16 años	# Hogares con mayores de 60 años	# Integrantes por hogar	# Hogares	Edad promedio del jefe de hogar	# Hogares con menores de 16 años	# Hogares con mayores de 60 años
60236	59.16	77	31167	1	8130	48.75	77	2736
743166	50.1	467615	232985	3.97	92338	48.77	53757	27826
16452	57.65	8424	11149	3.51	3163	49.24	1263	1749
555	29.38	0	0	2	555	29.38	0	0
15109	56.44	6202	10081	3.83	2320	46.8	1210	643
835518	51	482318	285382	3.72	106506	48.64	56307	32954
68218	64.28	0	45008	1	7964	56.7	0	4631
82330	50.48	33402	28495	3.11	16803	52.3	6283	6636
81083	60.46	52187	53592	3.67	11441	58.16	6883	7077
1399	32.79	0	77	2.67	292	38.61	0	77
93163	47.53	68541	21409	4.1	15946	51.21	10272	4728
326193	54.93	154130	148581	3.21	52446	53.84	23438	23149

(continúa)

			% Hogares respecto del total nacional		% Hogares respecto del total en su categoría	% Hogares respecto del total en su categoría	
Hombre	Unipersonal	1	5.11%	52.97	0.00%	37.45%	1
	Nuclear	4.1	62.64%	48.22	61.77%	26.30%	4.04
	Ampliado	3.28	1.81%	55.1	35.84%	60.12%	3.54
	Compuesto	2.22	0.31%	38.37	2.20%	16.14%	2
	Corresidente	4.13	2.22%	50.09	40.16%	42.24%	4.26
	Total	3.85	72.08%	48.74	55.82%	28.38%	3.82
Mujer	Unipersonal	1	4.67%	62.68	0.07%	63.04%	1
	Nuclear	3.12	9.29%	50.16	42.25%	32.04%	2.94
	Ampliado	3.84	5.64%	57.27	62.03%	57.61%	3.62
	Compuesto	2.81	0.23%	40.38	17.33%	19.03%	2.14
	Corresidente	4.15	8.09%	49	65.55%	25.17%	3.94
	Total	3.21	27.92%	53.27	45.74%	40.29%	2.98

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo semestre de 2018.

Gráfica 2.8
Número de integrantes por categoría de hogar.



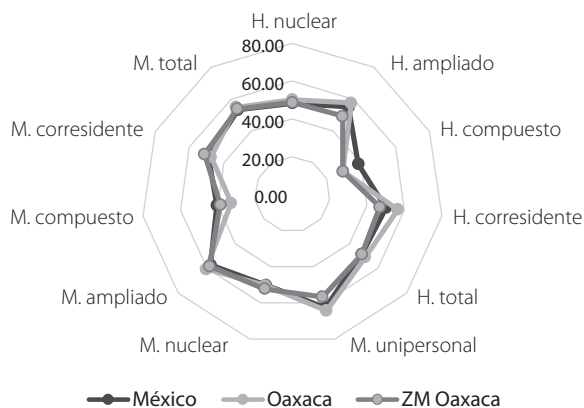
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2018.

(continuación)

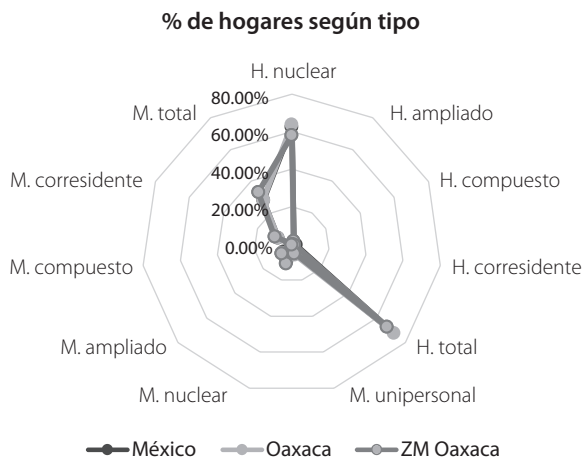
% Hogares respecto del total nacional en su categoría		% Hogares respecto del total en su categoría Edo.	% Hogares respecto del total en su categoría Edo.		% Hogares respecto del total estatal en su categoría		% Hogares respecto del total en su categoría ZM	% Hogares respecto del total en su categoría ZM
5.19%	59.16	0.13%	51.74%	1	5.11%	48.75	0.95%	33.65%
63.97%	50.1	62.92%	31.35%	3.97	58.09%	48.77	58.22%	30.13%
1.42%	57.65	51.20%	67.77%	3.51	1.99%	49.24	39.93%	55.30%
0.05%	29.38	0.00%	0.00%	2	0.35%	29.38	0.00%	0.00%
1.30%	56.44	41.05%	66.72%	3.83	1.46%	46.8	52.16%	27.72%
71.92%	51	57.73%	34.16%	3.72	67.01%	48.64	52.87%	30.94%
5.87%	64.28	0.00%	65.98%	1	5.01%	56.7	0.00%	58.15%
7.09%	50.48	40.57%	34.61%	3.11	10.57%	52.3	37.39%	39.49%
6.98%	60.46	64.36%	66.10%	3.67	7.20%	58.16	60.16%	61.86%
0.12%	32.79	0.00%	5.50%	2.67	0.18%	38.61	0.00%	26.37%
8.02%	47.53	73.57%	22.98%	4.1	10.03%	51.21	64.42%	29.65%
28.08%	54.93	47.25%	45.55%	3.21	32.99%	53.84	44.69%	44.14%

Gráfica 2.9

Edad promedio de integrantes por categoría de hogar, 2018.

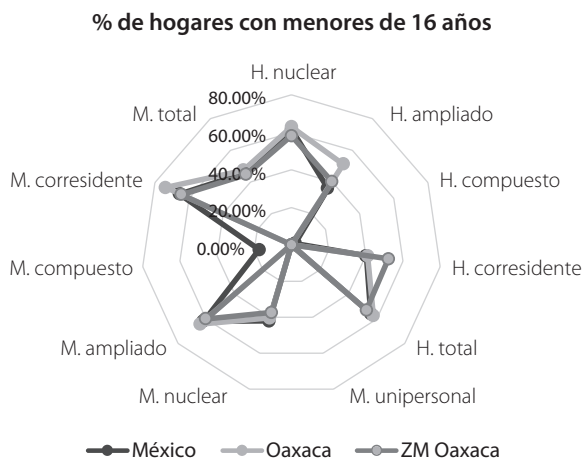
Edad promedio del jefe de hogar


Gráfica 2.10
Porcentajes de hogares por categoría, 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2018.

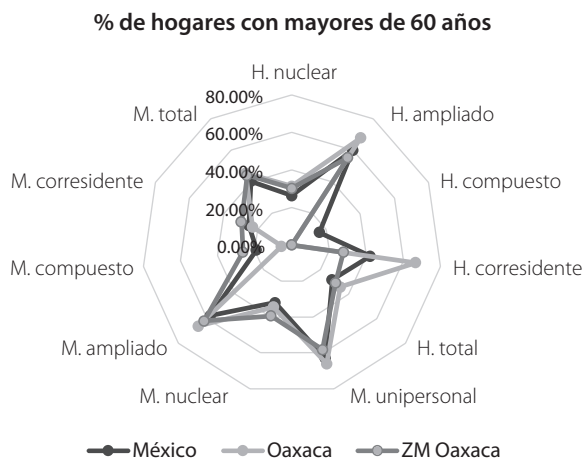
Gráfica 2.11.
Porcentajes de hogares con integrantes menores de 16 años, 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2018.

Gráfica 2.12

Porcentajes de hogares con integrantes mayores de 60 años, 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2018.

Disponibilidad de trabajadores según su rango de estudios

La escolaridad o grado de estudios que tienen los trabajadores de una zona es una de las principales fuentes de información económica, ya que proporciona una idea de la capacidad productiva del lugar, lo anterior, de acuerdo a la teoría de capital humano. Tomando como premisa lo anterior, se analiza la fuerza de trabajo de edad entre 15 y 64 años, realizando un comparativo por grado de escolaridad: *sin primaria*, *primaria*, *secundaria*, *bachillerato* y *técnico y profesional y más*. Se compara la población total, versus la población económicamente activa.

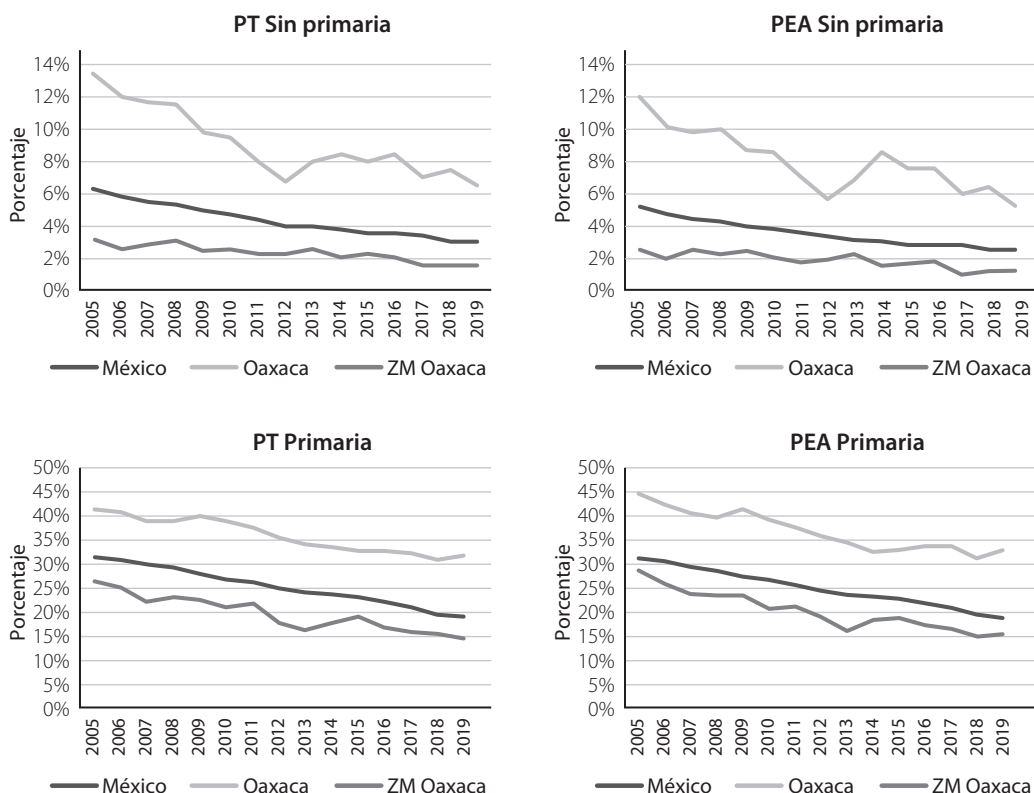
De acuerdo con la gráfica 2.13, la población muestra diferencias cuando consideramos el plano regional, ya que se visualizan porcentajes diferentes cuando nos remitimos al ámbito nacional del estatal y de la Zona Metropolitana. Si consideramos los datos a nivel país, los porcentajes más altos corresponden a individuos con escolaridad máxima *secundaria*; en cuanto al estado de Oaxaca, dichos porcentajes corresponden al nivel *primaria*; mientras que, a nivel de Zona Metropolitana de Oaxaca, los porcentajes más altos corresponden al nivel *profesional y más*.

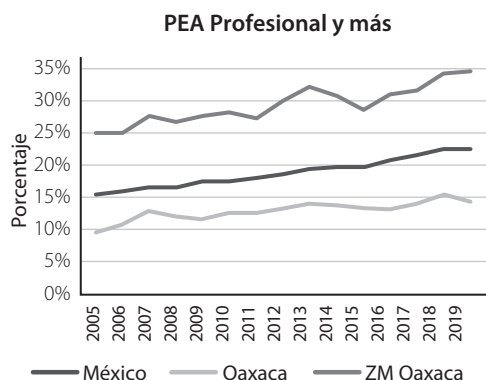
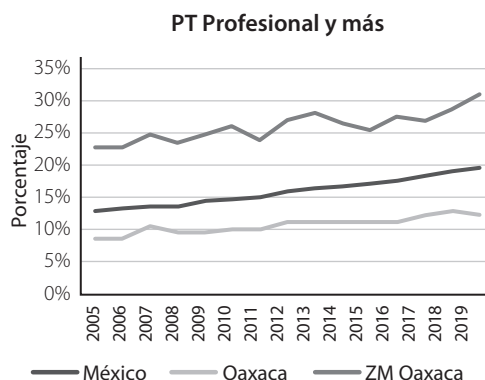
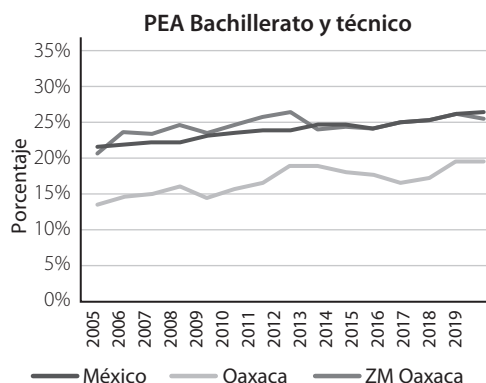
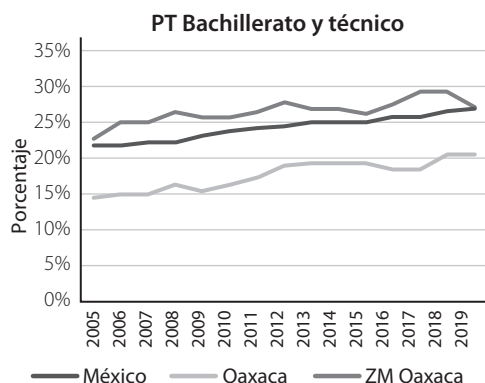
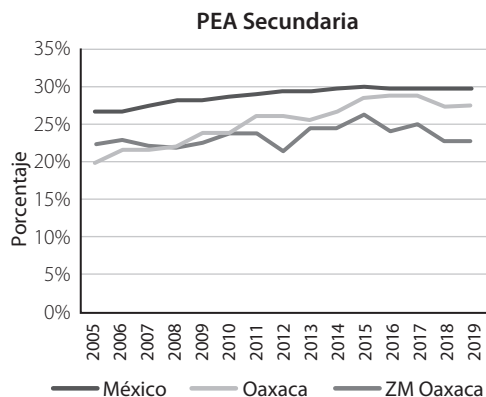
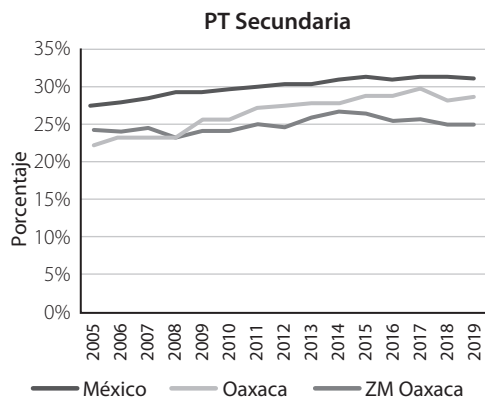
Siguiendo con la misma gráfica, la población total de 15 a 64 años muestra un comportamiento similar a la población económicamente activa, salvo en el rubro *profesional y más* donde los porcentajes se visualizan mayores en la PEA.

Una característica particular es el decremento en el porcentaje de individuos con grado de escolaridad máximo *sin primaria y primaria*; lo contrario ocurre con los tres niveles superiores de escolaridad, ya que muestran un evidente incremento; lo anterior ocurre en los tres niveles regionales de estudio, sin embargo, destaca la Zona Metropolitana de Oaxaca, ya que sus porcentajes son muy superiores a sus dos contrapartes regionales, principalmente en el grado de *profesional y más*.

Gráfica 2.13

Porcentaje de individuos de 15 a 64 años de edad por grado de escolaridad, en México, Oaxaca y Zona Metropolitana de Oaxaca. Población Total (PT) versus Población Económicamente Activa (PEA) 2005-2019.

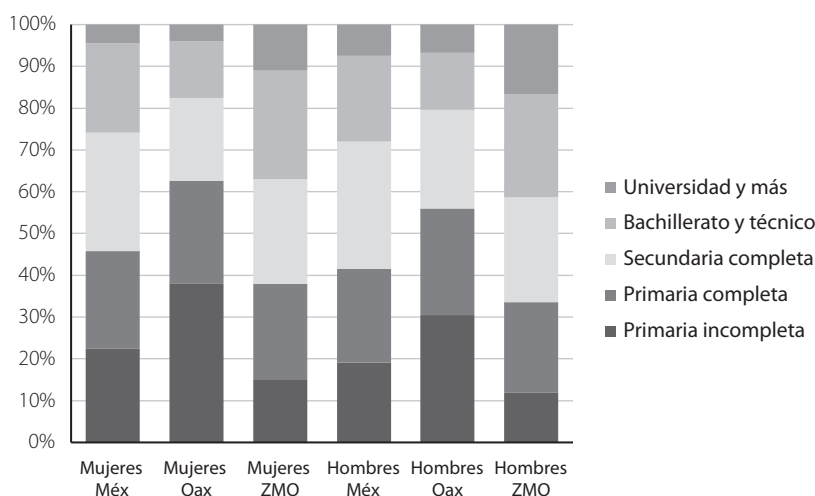




Ahora también se analizará la disponibilidad de los hombres para tener una base de comparación. Los rangos de estudio utilizados son: *primaria incompleta*, *primaria completa*, *secundaria completa*, *bachillerato y técnico*, *universidad y más*. Los rangos de estudio están ordenados desde el más bajo hasta el más alto y los porcentajes del 2005 y del 2018 pueden apreciarse en las siguientes gráficas que fueron hechas con todas las poblaciones estudiadas en esta sección, mujeres y hombres de los tres niveles mencionados (gráficas 2.14 y 2.15).

Gráfica 2.14

Porcentaje de población disponible para trabajar por nivel de estudios y sexo, 2005.

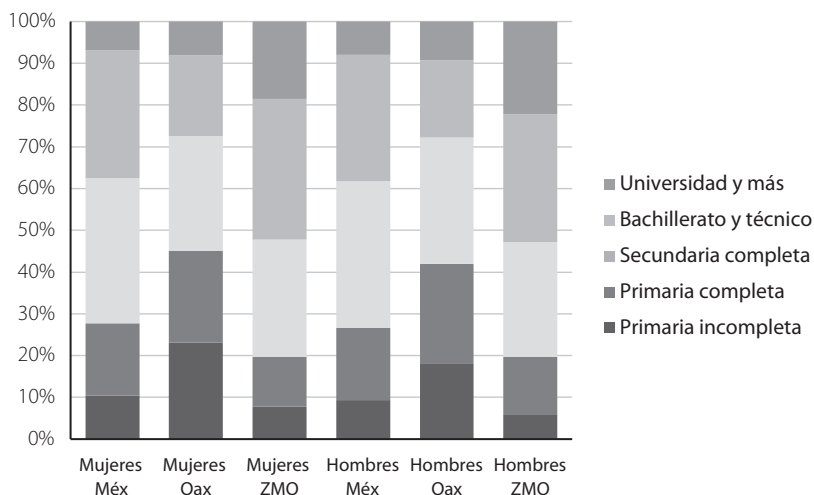


Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con datos de la ENOE, primer trimestre de 2005.

En el 2005, la disponibilidad de las mujeres para trabajar era mayor que los de su contraparte masculina, pero solo en los dos niveles más bajos de estudio; es decir, que las mujeres con escasos estudios estaban más dispuestas a trabajar que los hombres en los mismos niveles, situación que se revierte en los niveles más altos de educación. Dicho fenómeno ocurre tanto en el 2005 como el 2018, la única diferencia existente es que el porcentaje de trabajadoras mujeres solo es mayor en el primer y más bajo nivel de educación.

Grafica 2.15

Porcentaje de población disponible para trabajar por rango de estudios (2005).



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con datos de la ENOE, primer trimestre de 2005.

La relación entre disponibilidad laboral y nivel educativo es negativa. En los niveles bajos de estudio, las mujeres tienen mayor disposición de trabajar, lo que significa que están más dispuestas a trabajar fuera de sus jornadas, esto puede ser explicado según los salarios, a menor nivel educativo el salario obtenido es menor en comparación a los rangos altos de educación, es decir, estar disponible para trabajar en horarios que no corresponden significa que pueden aumentar sus ingresos. Que la situación se revierta en los rangos altos también tiene sentido si se sigue la misma lógica del costo de oportunidad, las mujeres con educación alta prefieren dedicarse a otras actividades (como el ocio) en lugar de trabajar porque su salario elevado les otorga la posibilidad de hacerlo. El que los hombres tengan mayor disponibilidad laboral puede significar también que no tienen las mismas responsabilidades que las mujeres, es decir el cuidado de los hijos, atender la vivienda etc. La menor disponibilidad de los varones en los niveles bajos significa que el costo de oportunidad es menor para ellos, lo que puede ser porque, a todos los niveles educativos, el salario de los hombres es mayor en proporción a las mujeres por lo que no se ven tan incentivados como ellas.

Población ocupada

El análisis a nivel de los tres ámbitos regionales de la Población Económicamente Activa, refiere a los porcentajes que representan la PEA con respecto a la Población Total, en cada uno de los rangos de edad, a saber, 15 a 19 años, 20 a 24 años, 25 a 29 años, 30 a 34 años, 35 a 39 años, 40 a 44 años, 45 a 49 años, 50 a 54 años, 55 a 59 años y 60 a 64 años.

La gráfica 2.16 permite visualizar que el rango de edad que muestra porcentajes más bajos de participación es 15 a 19 años, siendo la Zona Metropolitana de Oaxaca donde se visualizan todavía más bajos porcentajes. En la misma gráfica se aprecia que los rangos de edad que mayor proporción corresponda la Población Económicamente Activa va de los 30 a los 49 años de edad, donde destaca la Zona Metropolitana de Oaxaca con porcentajes superiores al nacional y estatal, con cifras cercanas al 80%.

En el rango de los 60 a los 64 años de edad se muestran porcentajes PEA cercanos al 50%, principalmente en la Zona Metropolitana de Oaxaca. En cuanto a la tendencia de la PEA, parece mostrar un patrón estable, salvo en el rango de los 60 a 64 años de edad, donde la línea que corresponde al estado de Oaxaca muestra un descenso significativo en sus porcentajes, mismos que mantienen la misma tendencia para todos los años.

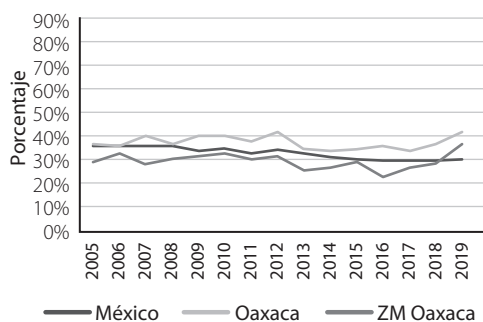
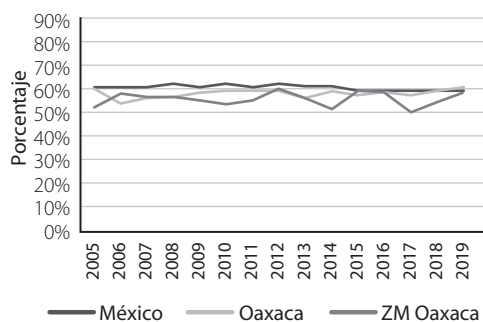
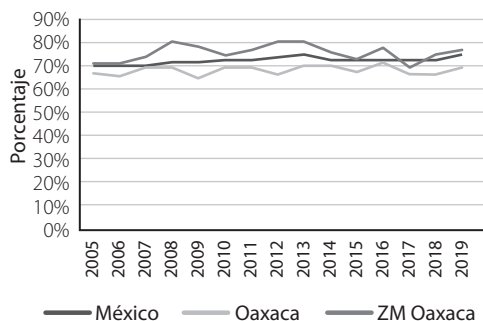
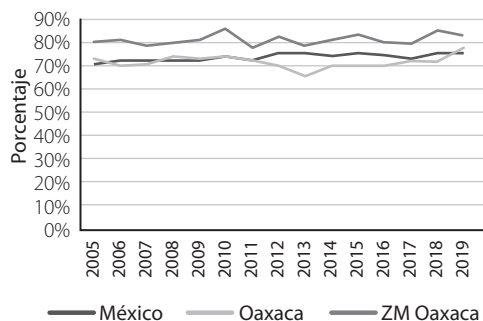
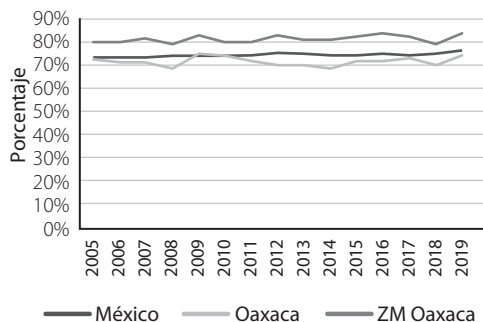
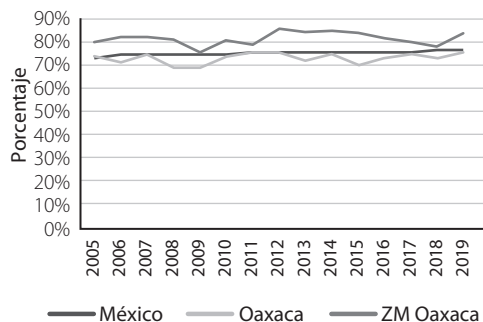
La Zona Metropolitana de Oaxaca muestra porcentajes superiores en el rango de los 25 a los 59 años de edad, comparados con los que representan el país y el estado. Lo contrario sucede en los extremos de los rangos. Lo anterior nos puede estar indicando que los jóvenes de 15 a 19 años pueden estar cursando sus estudios universitarios, mientras que los individuos de 60 a 64 años, estén en edad de pensión. Lo primero parece tener congruencia con el grado máximo de estudios que ostentan los individuos, con porcentajes elevados en el grado *profesional y más*.

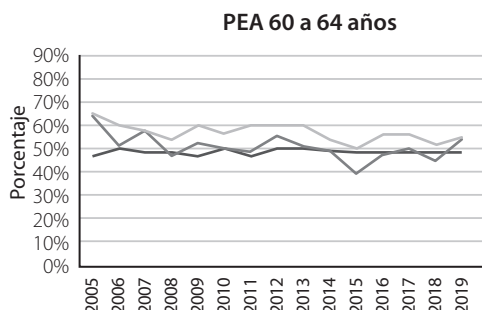
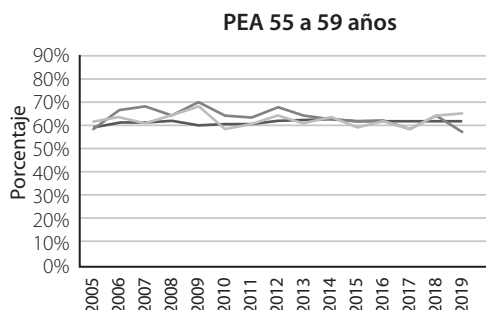
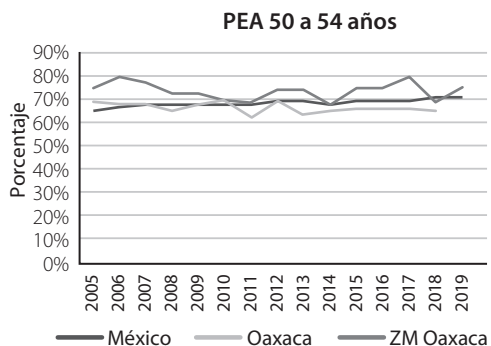
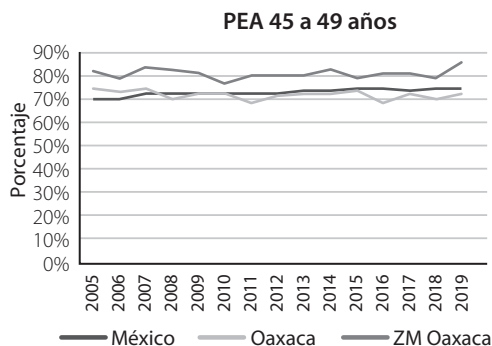
Conjugando los elementos de edad y escolaridad, la población económicamente activa de la Zona Metropolitana de Oaxaca nos indica una edad productiva constante, además de un nivel de productividad bastante importante.



Gráfica 2.16.

Porcentajes de Población Económicamente Activa por rango de edad,
en México, Oaxaca y Zona Metropolitana de Oaxaca, 2005-2019.

PEA 15 a 19 años**PEA 20 a 24 años****PEA 25 a 29 años****PEA 30 a 34 años****PEA 35 a 39 años****PEA 40 a 44 años**



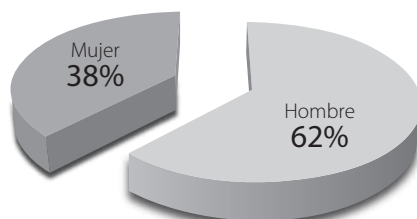
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2005-2019.

La población ocupada de la ZMO desagregada por sexo se puede definir como la proporción de mujeres y hombres que trabajan. Es la base del diagnóstico económico laboral de Oaxaca ya que, sabiendo la cantidad de personas que laboran en Oaxaca, se pueden hacer inferencias sobre la estructura de su mercado y explicar los posibles fenómenos que se presenten dentro del mismo. También en los siguientes apartados se abordará la explicación de otras variables referentes al mercado de trabajo oaxaqueño.

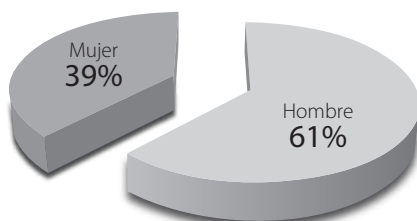
La gráfica 2.17 divide al total de población ocupada según su sexo. A nivel nacional el total de la PO era de 54,235,031, mientras que a nivel estado era de 1,739,981 y a nivel Zona Metropolitana de 261,520. Destaca que la proporción de mujeres va incrementándose desde lo nacional al área metropolitana pasando de 38%, 39% y 46% denotando una fuerte concentración laboral en las mujeres.

Gráfica 2.17
Población ocupada por sexo en la ZMO.

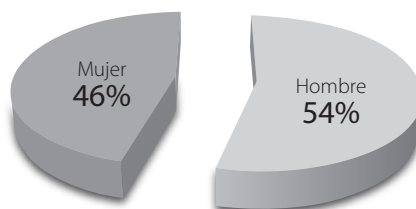
México. Población ocupada, 2018



Oaxaca. Población ocupada, 2018



ZMO. Población ocupada, 2018



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2018.

El que la mayoría de los ocupados sean hombres y considerando que la población en edad de trabajar sea en su mayoría mujeres sugiere que los hombres son, en efecto, los que tienen una mayor participación laboral en Oaxaca, lo cual puede ser explicado por las aceptaciones culturales o roles de género que indican que el hombre tiene que trabajar y mantener a su familia, y la mujer se quede en casa y cuide del hogar.

Participación laboral

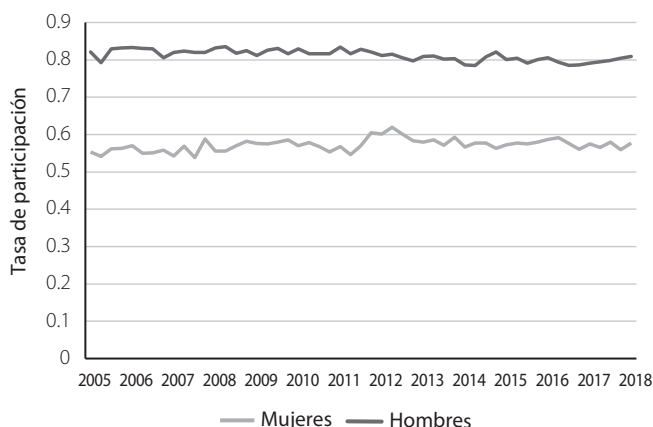
La participación laboral, a diferencia de la población ocupada, es un cociente entre la población económicamente activa y la población total. La gráfica 2.18 ilustra con una línea de tiempo para ambos sexos el porcentaje de participación laboral en el mercado en general. Abarca desde el 2005 hasta el 2018.

A simple vista se aprecia que la tasa de participación laboral masculina es mayor que la de las mujeres. Lo que significa que, del total de los hombres de la población, alrededor de un 80% de aquellos en edad de trabajar lo hace y solo el 55% del total de las mujeres trabajan.

Otro fenómeno que sale a relucir a simple vista es que la gráfica en ambos casos se mantiene más o menos constante durante todos los años, no existe algún aumento o disminución significativo en el periodo analizado, salvo quizá en el 2012 donde las dos líneas están en el punto más próximo de convergencia, aunque incluso aquí están separadas por poco menos del 20%.

Gráfica 2.18

Tasa de participación laboral por sexo en la ZMO.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

El que la tasa de participación laboral masculina sea mucho mayor que la de las mujeres puede explicarse por la misma razón que el apartado anterior, el aspecto cultural puede tener mucho qué ver en el porqué de este fenómeno. Las mujeres son

vistas (o es mayormente aceptado) como amas de casa, casadas y que su esposo sea el que sale a trabajar para darle sustento a su familia mientras ella cuida de los hijos y la limpieza del hogar.

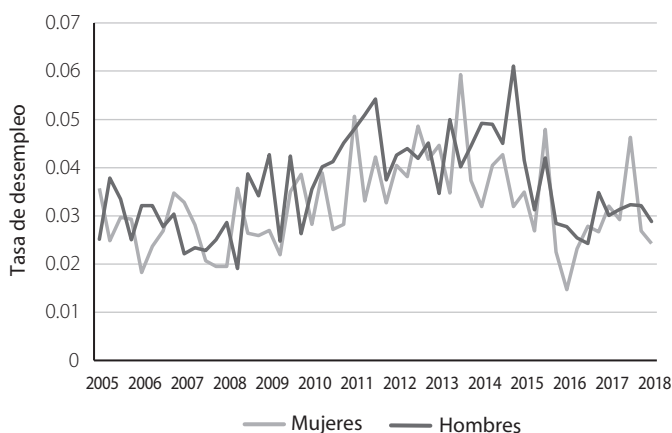
Tasa de desempleo por sexo en la ZMO

La tasa de desempleo es un indicador básico de la situación laboral de alguna zona rural o urbana y se utiliza para saber otro tipo de condiciones de la misma; al estar desagregada por sexo sirve para diferenciar entre ambos e inferir sobre los fenómenos que se presentan.

En la gráfica 2.19 se muestran las líneas que representan el porcentaje de la tasa de desempleo para mujeres y hombres. El eje vertical muestra números que representan desde el 1% al 7% y se analizan los mismos años que el apartado anterior, del 2005 al 2018. Lo que más resalta de la figura son sus “picos” o los puntos más altos y bajos que marcan los límites donde se mueven las tasas de desempleo masculina y femenina. Para los primeros, los límites inferior y superior fueron menos de 2% y más del 6% para los años de 2008 y 2015 respectivamente. Para el caso de las mujeres la tasa varió entre el 1.5% y el 6%, dichos límites se presentaron en los años de 2016 y 2014.

Gráfica 2.19

Tasa de desempleo por sexo en la ZMO.



El que la tasa de desempleo femenina mejorara casi 5 puntos porcentuales en el lapso de 2 años puede explicarse, debido a algún programa social con enfoque de género para mejorar la situación de las mujeres con posibilidades de mejorar y disminuir la tasa de desempleo. La mayor separación entre las curvas se dio en el 2014 y puede ser debido a la misma causa.

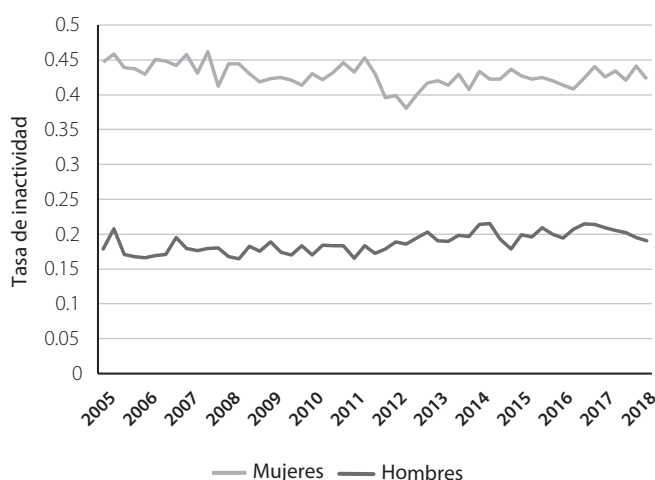
Tasa de inactividad

La tasa de inactividad es el porcentaje de la población no económicamente activa con respecto a la población en edad de trabajar. En la gráfica 2.20 se muestra la situación de Oaxaca desde el 2015 hasta el 2018 y lo primero que permite observar es que, de nueva cuenta, el porcentaje de la población femenina es mayor que la masculina; sin embargo, en este caso, en comparación con el anterior, la curva gris clara no es tan constante como la gris oscura.

En el caso de las mujeres cuando más varía la curva es entre el 2012 y el 2013 y para el caso de los hombres es entre los años 2014 y 2015. Durante este periodo la tasa de inactividad femenina varía desde el 46% hasta el 38% y la de los varones desde el 16% hasta el 21%.

Gráfica 2.20

Tasa de inactividad por sexo en la ZMO.



La tasa de inactividad es importante tanto como en los ámbitos económico y laboral como en el sociocultural, porque es la principal causa que normalmente se utiliza para explicar por qué las mujeres son más económicamente inactivas que los hombres.

Ocupación por tipo de empleo y por jornada

Conocer en qué tipo de trabajos los habitantes de Oaxaca se desempeñan es un indicador, aún más específico para el análisis del mercado laboral oaxaqueño, ya que saber este tipo de información permite ahondar más en el análisis de la estructura del mercado de trabajo del estado.

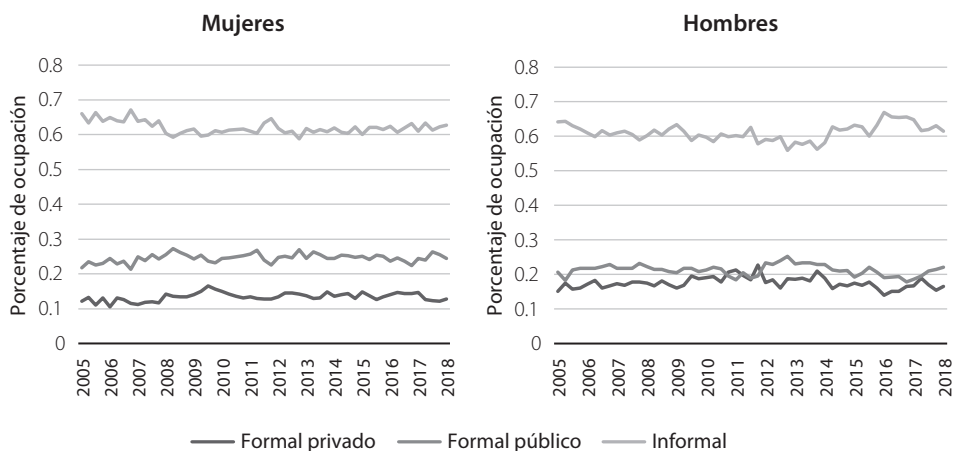
La gráfica 2.21 muestra los porcentajes de ocupación para mujeres y hombres según dos tipos de empleo: formal e informal, donde el primero se divide en dos subgrupos; formal privado y formal público. Una primera impresión de la figura es que la curva del porcentaje de los trabajadores informales es bastante parecida para ambos sexos ya que las dos varían entre 6% y 6-5%; sin embargo, existe una pequeña diferencia que apunta que las mujeres se ubican más en trabajos informales en comparación a los hombres. Lo segundo que sale a relucir es que la mayor diferencia se encuentra en los trabajadores formales y en sus dos subgrupos. Patrón que sigue durante todo el periodo de estudio, 2005 a 2018.

En el caso de las mujeres los porcentajes de las ocupaciones formales privado y público se mueven con una variación y tendencia visual constante entre 1 a 2 y de 2 a 3 respectivamente, sin puntos de convergencia. Caso contrario para el caso del sexo opuesto, donde sí existen puntos de convergencia en los años de 2011, 2012 y 2017 aunque el índice de ocupación por empleo para los varones es menor en su versión pública que las mujeres y mayor en el ámbito privado. Aunque dichas diferencias son pequeñas, esto quiere decir que, en Oaxaca, es más común que las mujeres tengan trabajos en ámbitos públicos que los hombres y en menor aparición en trabajos formales privados.



Gráfica 2.21

Porcentaje de ocupación por tipo de empleo.



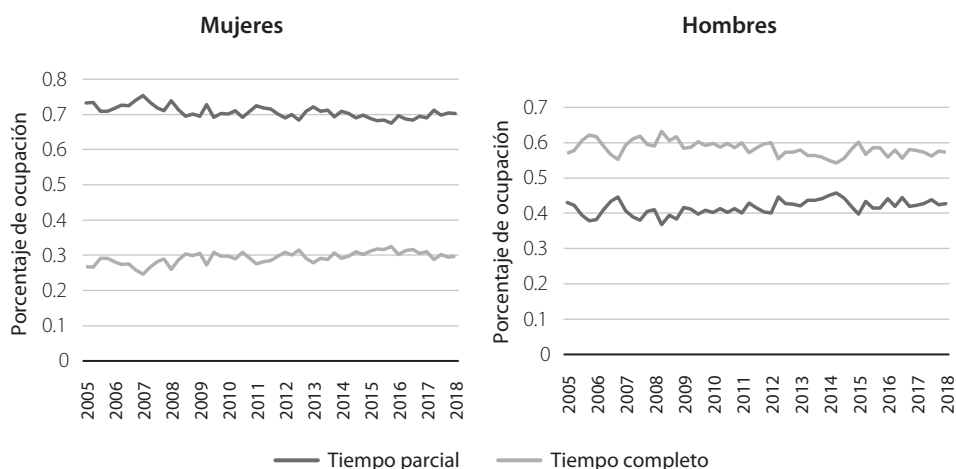
Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

El que sea más común que las mujeres tengan trabajos informales en relación a los hombres puede ser explicado por el mismo tipo de trabajo, por las tareas que desempeñan dentro del mismo y la jornada que laboran, cuestión que se abordará en la siguiente gráfica, en ella se muestra el tipo de ocupación varonil y femenil según el tiempo que destinan a realizar su trabajo principal; se divide en dos tipos, jornada completa y medio tiempo. Aproximadamente el 70% de las mujeres que trabajan lo hacen en empleos de medio tiempo y el resto en labores de tiempo completo. Situación contraria en el caso de los hombres, donde aproximadamente el 60% de ellos tienen empleos de jornada completa y el resto de medio tiempo (gráfica 2.22).



Gráfica 2.22

Porcentaje de ocupación por tipo de jornada.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

La explicación para ambos fenómenos está relacionada: que existan más trabajadoras en la informalidad y de medio tiempo que trabajadores significa que las mujeres tienen diferentes responsabilidades para con sus familias (o con ellas mismas) que los hombres. Culturalmente significa estar al tanto de los hijos para el caso de las mujeres y para los hombres sería tener un trabajo bien pagado para mantenerlos.

Ocupación por rama de actividad económica

El objetivo de la presente investigación es analizar la situación laboral de mujeres y hombres de Oaxaca, es por eso que saber a qué tipo de actividad se dedican los trabajadores es crucial para conocer la situación económica de Oaxaca.

En la tabla 2.7 se muestran los números absolutos de mujeres y hombres encuestados divididos según el INEGI en 11 ramas económicas. En el cuadro se aprecia que el total de las mujeres encuestadas es menor que los hombres, es por eso que no se pueden hacer buenas inferencias sobre los datos absolutos y se analizarán los porcentajes. Se realizaron diferentes figuras para representar de mejor manera las diferencias.

Tabla 2.7

Ocupación de mujeres y hombres por rama de actividad económica.

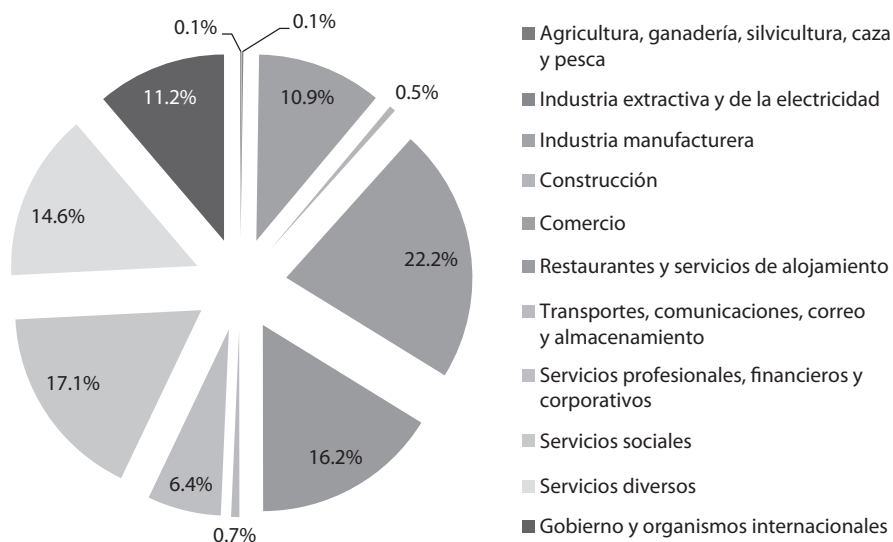
Rama de actividad económica	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	142	4,113
Industria extractiva y de la electricidad	185	1,154
Industria manufacturera	15,013	11,801
Construcción	757	26,795
Comercio	30,640	22,978
Restaurantes y servicios de alojamiento	22,388	8,478
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	988	13,548
Servicios profesionales, financieros y corporativos	8,849	12,951
Servicios sociales	23,673	16,412
Servicios diversos	20,132	15,722
Gobierno y organismos internacionales	15,549	19,375
TOTAL	138,316	153,327

Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

La gráfica 2.23 representa en porcentajes la columna de las mujeres ocupadas según la rama de actividad económica donde se desempeñan. El 22.2% de las mujeres labora en la rama de “comercio” la mayor de entre las mujeres, en segundo lugar, con un 17.1% del total es la rama de “servicios sociales”. “Restaurantes y servicios de alojamiento” es la tercera rama con mayor índice de participación femenina con 16.2%, después, y con 14.6% del total está la rama de “servicios diversos”. Enseguida está la rama pública con 11.2%, luego la de “industria manufacturera” con 10.9% del total de mujeres trabajadoras. El 6.4% de las mujeres trabajan en “servicios profesionales, financieros y corporativos”. Después, y con menos del 1% están las ramas de “transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento”, “construcción”, “agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca” y la rama de “industria extractiva y de la electricidad”; en estas últimas se ubican en menos del 1% del total.

Gráfica 2.23

Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad económica.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

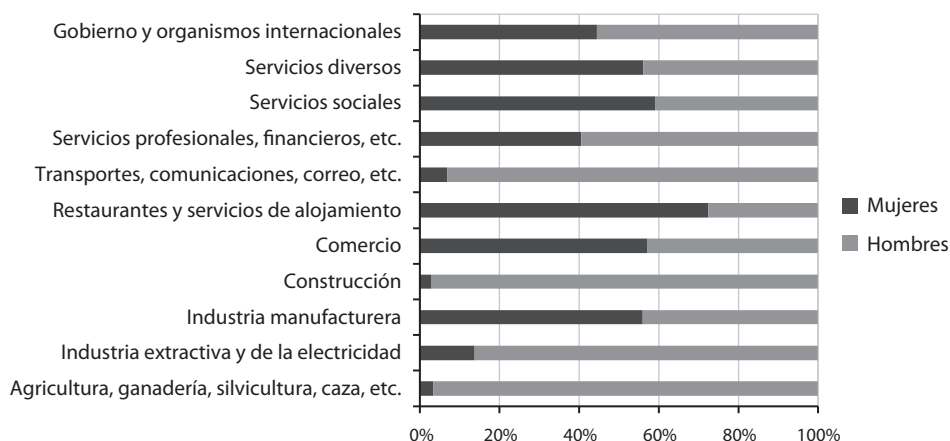
Todas estas ramas suman la totalidad de las mujeres y el patrón es obvio, salvo por los servicios financieros, las mujeres que trabajan en Oaxaca se ubican más en el tercer sector económico, o sea en el de servicios.

Ahora, la gráfica 2.24 sirve como una comparación entre los sexos, esto para tener una mayor noción sobre las diferencias entre ambos.

Para explicar la siguiente gráfica, las ramas económicas se pueden dividir en tres grupos: mayoría hombres, mayoría mujeres y relaciones muy parecidas. La mayor diferencia radica en el primer grupo que incluye las ramas de transporte, construcción, industria extractiva y en agricultura, donde más del 90% de los trabajadores que se dedican a estas labores son hombres. En caso opuesto, donde la mayoría de las trabajadoras son mujeres, son en las ramas de servicios sociales, servicios diversos y en restaurantes y alojamiento; sin embargo, la proporción de mujeres y hombres no es tan extrema como el grupo anterior. El resto de las ramas como las de gobierno y organismos internacionales, servicios financieros, industria manufacturera y comercio se ubican en el tercer grupo.

Gráfica 2.24.

Ocupación de mujeres y hombres por rama de actividad económica.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

Aquí el patrón también es obvio, los hombres trabajan en mayor medida en cuestiones del primer y segundo sector económico. Cuestión que, de nuevo, sigue los estándares sociales, que explica que los hombres se tienen que dedicar a labores “que implican una mayor fuerza” y las mujeres a cuestiones más “delicadas”.

Para reforzar lo anterior, otro índice que nos da luz sobre la participación por sexo en los diferentes sectores (horizontalidad) es la tasa de representación, la misma considera tanto la participación en cada uno de los sectores, así como la participación total en el mercado laboral. Sobre este último, las mujeres tienen un porcentaje de participación del 47.42% y los hombres un porcentaje del 52.57%. La tasa de representación se obtiene con las siguientes fórmulas:

$$\text{Para las mujeres: } TR_F = \frac{f_i}{n_i} \div \frac{F}{N}$$

$$\text{Para los hombres: } TR_M = \frac{m_i}{n_i} \div \frac{F}{N}$$

Donde:

TR = tasa de representación

F = se refiere al total de mujeres en el mercado laboral analizado

M = se refiere al total de hombres en el mercado laboral analizado

f = se refiere al total de mujeres por cada sector

m = se refiere al total de hombres por cada sector

i = se refiere a cada uno de los sectores, (1,... 11)

De lo anterior se desprende la siguiente tabla:

Tabla 2.8

Tasa de representación por sector y sexo 2018.

Rama de actividad económica	TR femenina	TR masculina
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0.0704	1.8386
Industria extractiva y de la electricidad	0.2913	1.6393
Industria manufacturera	1.1806	0.8371
Construcción	0.0579	1.8498
Comercio	1.2049	0.8151
Restaurantes y servicios de alojamiento	1.5294	0.5225
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.1433	1.7728
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.8559	1.1300
Servicios sociales	1.2452	0.7788
Servicios diversos	1.1839	0.8341
Gobierno y organismos internacionales	0.9388	1.0552

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la tabla 2.7.

La tasa de representación con valor cercano a la unidad nos indica un sector con participación equitativa, valor menor a la unidad, un sector con sub representación, y valor superior a la unidad, una sobre representación. Tomando en cuenta lo anterior, así como la tabla 2.8, consideramos sectores con participación relativamente equitativa los siguientes: gobierno y organismos internacionales, servicios diversos, servicios profesionales, financieros y corporativos, comercio e industria manufacturera. Los sectores con sub representación femenina son: agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, construcción, transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento e industria extractiva y de la electricidad. La contraparte, es decir, los sectores donde las mujeres están sobre representadas es solamente restaurantes y servicios de alojamiento.

Participación por condición de ocupación

En la condición de ocupación resalta más que nada las diferencias entre los trabajadores de ambos sexos y no tanto la estructura económica, lo que de alguna manera aísla los fenómenos por cuestiones de género.

En la tabla 2.9 se muestran los valores absolutos de mujeres y hombres según el rango que ocupan en sus empleos; de nueva cuenta el total de mujeres encuestadas es inferior al de los hombres, por lo que se analizará este indicador de mercado laboral según los porcentajes obtenidos del cociente básico para calcular porcentajes.

Tabla 2.9
Participación de mujeres y hombres por condición de ocupación.

Condición de ocupación	Mujeres	Hombres
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	16,067	24,114
Trabajadores de la educación	9,635	7,043
Funcionarios y directivos	2,120	2,678
Oficinistas	25,309	16,141
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	17,965	46,072
Comerciantes	31,208	20,708
Operadores de transporte	76	14,024
Trabajadores en servicios personales	35,717	13,199
Trabajadores en protección y vigilancia	169	5,301
Trabajadores agropecuarios	220	4,197
Total	138,486	153,477

Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

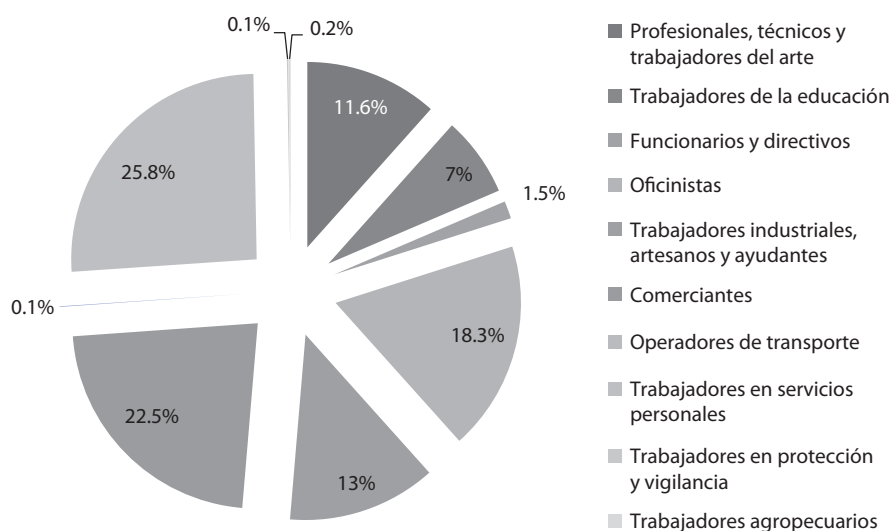
Siguiendo el mismo método que en el apartado anterior, la gráfica 2.25 denota el porcentaje de mujeres ocupadas según la condición que tienen en sus empleos, para después, en la gráfica 2.26, compararla con la situación de los hombres.

La mayoría (25.8%) de las mujeres ocupadas tiene un puesto de trabajadora en servicios personales, el segundo puesto lo ocupa el puesto de comerciantes en el cual el 22.5% de las mujeres lo tiene como empleo. Enseguida, y con 18.3% del total

está el puesto de oficinista, luego el 13% de las mujeres tiene un trabajo como trabajadoras industriales, ayudantes o artesanos. Solo el 11.6% de las mujeres tiene un trabajo como profesional, técnico y trabajador del arte. El porcentaje que tiene el empleo en la educación es un 7%. El 1.5% de las mujeres tiene un puesto como funcionaria o directiva y los demás puestos tales como operador de transporte, trabajadores en protección y vigilancia y trabajadores agropecuarios tienen solo el 0.1% del total cada uno.

Gráfica 2.25

Porcentaje de mujeres ocupadas por condición de ocupación.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

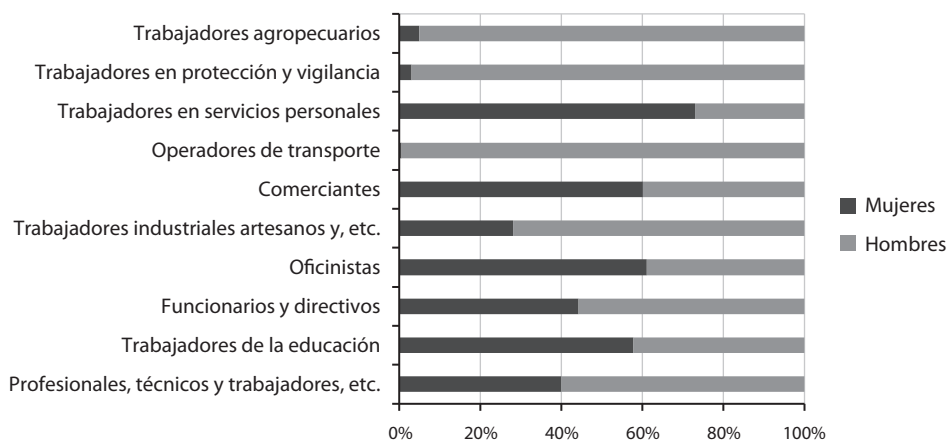
En los puestos donde las mujeres tienen menos del 1% de representatividad, sigue el patrón del apartado anterior donde casi no tienen trabajos en esas ramas económicas. En el caso opuesto, donde la mayoría de las mujeres trabajadoras se ubican como oficinistas, trabajadores de servicios y comerciantes también siguen dicho patrón laboral. Sin embargo, otro puesto de trabajo podría entrar en este tipo de empleos, el de funcionarios y directivos, pero solo el 1.5% del total parece haber conseguido un empleo de este tipo que por regla general tiene un salario alto

y buenas prestaciones. Este dato puede servir como evidencia de la segregación laboral existente en el estado, en los puestos altos de trabajo.

La gráfica comparativa de la condición de ocupación entre mujeres y hombres tiene congruencia con la del total de mujeres, ya que condiciones tales como trabajadores agropecuarios, en protección y vigilancia y operadores de transporte, los varones tienen una dominancia evidente donde representan más del 95% del total de trabajadores. Solo en puestos tales como trabajadores de servicios personales, comerciantes, oficinistas y trabajadores de la educación, la mayoría de los trabajadores son mujeres; sin embargo, la diferencia que hay entre la relación hombres-mujeres no es tan grande como en el primer ejemplo. En los puestos de trabajadores industriales, profesionales y técnicos y funcionarios y directivos la situación está más equilibrada, aunque la mayoría sigue siendo masculina.

Gráfica 2.26

Ocupación de mujeres y hombres por condición de ocupación.



Fuente: Elaboración de Reyna Rodríguez con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018.

De alguna forma la gráfica anterior también sigue los estándares culturales de que los hombres tienen mejores empleos con mejores salarios, pero también tienen más trabajos como vigilantes o agricultores (trabajos rudos) mientras que las mujeres tienen más trabajos como oficinistas, en educación, etc. A manera de conclusión

podría decirse que Oaxaca no es una excepción a esa concepción arraigada que existe en Latinoamérica o hasta en muchos otros lugares del mundo en la cual las mujeres y los hombres, desde su nacimiento, deben de seguir una serie de “reglas establecidas” por la sociedad sobre su comportamiento y las posibilidades que tienen de, en este caso, emplearse.

Aplicando la tasa de representación, pero ahora por ocupación, obtenemos el siguiente cuadro.

Tabla 2.10

Tasa de representación de mujeres y hombres por condición de ocupación, 2018.

Condición de ocupación	TR femenina	TR masculina
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	0.8430	1.1417
Trabajadores de la educación	1.2180	0.8033
Funcionarios y directivos	0.9315	1.0618
Oficinistas	1.2873	0.7408
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	0.5915	1.3686
Comerciantes	1.2673	0.7588
Operadores de transporte	0.0114	1.8921
Trabajadores en servicios personales	1.5394	0.5133
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0651	1.8436
Trabajadores agropecuarios	0.1050	1.8076

Fuente: Elaboración propia con base en la gráfica 2.26.

Considerando la tabla anterior, las ocupaciones donde las mujeres están principalmente sub representadas son: operadores de transporte, trabajadores en protección y vigilancia y trabajadores agropecuarios. Su contraparte, ocupaciones con sobre representación femenina son: trabajadores en servicios personales y oficinistas.



Conclusiones

En esta sección se revelan las principales características de la población en México y Oaxaca. Lo más relevante es que la población tanto en el país como en Oaxaca es joven, sin embargo, esta relación cambia recientemente, ya que aumenta la proporción de la población en edades de 30 a 40 años. De igual manera se encontró que con el tiempo se van moviendo y aumentando las zonas urbanas, así como la proporción de jefas de hogar, lo cual se podría deber a cuestiones socioculturales; ya que con el paso del tiempo se observa un aumento en el número de mujeres sin pareja, que se asocia al aumento de divorcios o la migración de hombres hacia los Estados Unidos. Otro de los elementos relevantes es que han disminuido las mujeres que tienen más hijos, por lo que ha aumentado la disponibilidad de trabajadoras de sexo femenino.

- Aguilar, M. L., Jiménez, L., F. y Téllez, Y. (2019). "Hogares en México, 2018. Una mirada a la heterogeneidad sociodemográfica y socioeconómica de los hogares nucleares" CONAPO. *La situación demográfica de México*, 1. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/528759/LSDM_2019_OK_27ENE2020_LOW.pdf
- Arriagada, I. (2002). "Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas". *Revista de la CEPAL*, 77, agosto, pp. 143-161.
- Becker, G. (1965). "A Theory of Allocation Time". *The Economic Journal*, 75(299), pp. 493-517.
- Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid, España: Alianza.
- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, Londres: Harvard University Press.
- Dirección General de Población de Oaxaca (DIGEPO). (2018). Radiografía demográfica del estado de Oaxaca. Gobierno del Estado de Oaxaca. Recuperado de http://www.digepo.oaxaca.gob.mx/recursos/publicaciones/radiografia_oaxaca_digepo_2017
- Dirección General de Población de Oaxaca (DIGEPO). (2018a). Diagnostico mínimo en materia de migración en Oaxaca. Dirección general de población. Recuperado de http://www.digepo.oaxaca.gob.mx/recursos/publicaciones/DIAGNOSTICO_MINIMO_EN_MATERIA_DE_MIGRACION_EN%20OAXACA.pdf
- Dirección General de Población de Oaxaca (DIGEPO) (2018b). Hoja de datos sobre migración internacional en el estado de Oaxaca. Oaxaca, gobierno del estado de Oaxaca. Recuperado de http://www.digepo.oaxaca.gob.mx/recursos/publicaciones/hoja_migracion_internacional.pdf
- INEGI. (1994). Censo General de Población y Vivienda 1990. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2002). Censo General de Población y Vivienda 2000. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2012). Censo General de Población y Vivienda 2010. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 al 2019. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2015). Mujeres y hombres en México 2015. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825075019.pdf
- INEGI. (2018). Encuesta Intercensal 2015. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2020). *Cuéntame... Mujeres y hombres*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/mujeresyhombres.aspx?tema=P>
- Jelin, E. (2010). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. México: FCE.
- Levy, S. (2018). *Esfuerzos mal recompensados La elusiva búsqueda de la prosperidad en México*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Llamas, I. (2019). *Educación y dinámica socioeconómica en México*. México: UAM Iztapalapa-GEDISA.

Muradás, M. (2019). "Panorama demográfico de México" CONAPO. La situación demográfica de México, 1(2019). Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/528759/LSDM_2019_OK_27ENE2020_LOW.pdf

Notimex. (2019) "México tiene casi 125 millones de habitantes; mayoría son mujeres". *Excélsior*. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/mexico-tiene-casi-125-millones-de-habitantes-mayoria-son-mujeres/1323765>

Polanyi. (2001). *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Nacional de Población, INEGI (2012). Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010. México. Recuperado de http://conapo.gob.mx/en/CONAPO/Zonas_metropolitanas_2010

Stone, L. (1977). *The Family, Sex, and Marriage in England 1500-1800*. Londres: Weidenfeld and Nicholson.

Yanagisako, S. J. (1979). "Family and household: the analysis of domestic groups". *Annual Review of Anthropology*, 8, pp. 181-205.

PARTICIPACIÓN
LABORAL Y SALARIOS DE LAS
MUJERES

SECCIÓN III



Educación y participación laboral de la mujer en Oaxaca

Gustavo Félix Verduzco

Introducción

En los orígenes de la teoría del capital humano, Schultz (1961) establece que la educación formal es una de las principales formas para que una persona acumule capital humano, lo cual se relaciona positivamente con la capacidad productiva de los individuos. Esta aseveración está alineada con la teoría de la asignación del tiempo en el hogar de Becker (1965) al establecer disparidades en la productividad debidas a los diferenciales en capital humano entre mujeres y hombres. Por su parte, en el tratado sobre la familia, Becker (1987) establece que la eficiencia del hogar es lograda cuando cada integrante se especializa en actividades domésticas o laborales, lo cual se asigna acorde con las ventajas comparativas.

Becker (1965) establece que mediante la maximización de la utilidad los hogares deciden la división del tiempo de sus integrantes entre trabajo doméstico no remunerado y trabajo en el mercado laboral. Dados los costos de oportunidad, a partir de ese argumento deduce que los integrantes con mejor preparación educativa deben incursionar en el mercado laboral, mientras que aquellos con bajo nivel educativo deberían especializarse en las tareas del hogar. De ahí que, ante el supuesto de que la mujer posee menor nivel educativo que el hombre, y además por su capacidad biológica para procrear, se le considera idónea para dedicarse al trabajo reproductivo en el hogar, de ahí que para esa teoría los hogares nucleares son los más eficientes, donde el hombre es padre-proveedor y la mujer madre-cuidadora.

Así es como esa teoría justifica que la mujer desarrolle la mayor parte del trabajo doméstico, mientras que el marido se especialice en obtener ingreso a través del mercado laboral. La lógica argumentativa de esta perspectiva establece como resultado natural que, si en la población el nivel educativo de la mujer es menor, en general la tasa de participación laboral del hombre sería mayor, dando como resultado, una brecha negativa desfavorable para la mujer.

No obstante, bajo la misma lógica de la teoría debería esperarse que en la medida que la mujer avance en sus logros educativos, el costo de oportunidad de realizar labores domésticas no remuneradas sea cada vez mayor, por lo que sería más redituable que esta se incorpore al mercado laboral y entonces debería observarse que las mujeres con mayores niveles educativos presenten una menor brecha de participación laboral, tal como se evidencia en el caso para México en Félix e Inzunza (2019).

Por otra parte, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo introducida por Doeringer y Piore (1971), con posteriores contribuciones de Barron y Norris (1991), establece que ante la premisa de que para la mujer su prioridad es la atención del hogar y la familia, al incursionar al mercado laboral es percibida por los empleadores como trabajadora de baja calificación, con poco interés por la estabilidad laboral y, por consecuencia, de alta rotación, lo que encarece su capacitación, así que generalmente le son ofrecidos empleos poco atractivos y de bajo salario, desmotivando así su participación laboral. Esta teoría aplicaría entonces en mayor medida al segmento de mujeres con bajos niveles de escolaridad, y no tanto para aquellas que han avanzado en su formación educativa, y que incluso han logrado desarrollar alguna profesión. De ahí, pues, la pertinencia de verificar la dinámica de la educación en la mujer.

A este respecto, Félix e Inzunza (2019) demuestran que entre mujeres con y sin pareja con estudios máximos de primaria, se da la más amplia diferencia en la probabilidad de participación laboral, por lo que la situación de las mujeres con pareja, de baja escolaridad, podría ajustarse con mayor precisión a lo que la teoría de la segmentación laboral considera como fuerza laboral secundaria, con empleos menos atractivos y de bajo salario. De hecho, los autores demuestran que las diferencias en las probabilidades de participación laboral de mujeres con y sin pareja son una realidad en México en todos los niveles educativos, inclusive en mujeres con estudios de licenciatura y de posgrado, aunque los gradientes disminuyen conforme aumenta el nivel educativo. Los hallazgos son evidencia favorable a la hipótesis de que el papel tradicional, cultural y socialmente aceptado de los roles de género hace la diferencia en el comportamiento laboral entre mujeres y hombres, donde la mujer por lo general juega un papel subordinado que se manifiesta en la distribución del tiempo, siendo ella quien dedica la mayor parte al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, restringiendo así su participación laboral (Castaño, 1999 y Serret, 2008).

Con la evolución del tiempo, se han observado cambios de gran importancia que han sido favorables al aumento de la participación laboral de la mujer, entre los que destacan (Félix e Inzunza, 2019): la reducción de la brecha educativa entre mujeres y hombres; la disminución de la tasa de natalidad, que redujo el tamaño medio de las familias; el aumento en la edad promedio de matrimonio, así como de las tasas de separaciones y de madres solteras; la aplicación de la tecnología a las tareas del hogar; así como el aumento de la necesidad por aumentar el ingreso del

hogar (Cerrutti, 2000; Rendón y Maldonado, 2004; Aguayo y Lamelas, 2011; Duval y Orraca, 2011; Huffman y Van Gameren, 2011; Sánchez, Herrera y Perrotini, 2015 y Arias 2016).

En el marco de la discusión y de los antecedentes, este capítulo realiza un diagnóstico de la participación laboral de las mujeres de Oaxaca en su intersección con el nivel educativo. Para ello se utiliza información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de distintos trimestres que van de 2005 a 2018¹. Debido al énfasis en las características educativas, el análisis del capítulo se centra en mujeres entre 25 y 64 años que ya han concluido sus estudios o han dejado de estudiar. Se consideró que participan en el mercado laboral si están ocupadas o desocupadas y dispuestas a trabajar. Como parte de la población que no participa en el mercado laboral se consideró a quienes no trabajan ni buscan empleo, se dediquen (o no) a actividades no remuneradas relacionadas con el hogar y el cuidado, excluyendo a quienes reportaron ser jubilados o bien, algún impedimento de salud, físico o mental para trabajar. Para el análisis de la educación se consideraron los años de educación promedio y también se clasificó a la población en siete grupos: en el primero a las personas sin estudios y los subsiguientes a quienes cursaron al menos un año en alguno de los siguientes niveles: primaria, secundaria, preparatoria, carrera básica (que requiere como antecedente primaria o secundaria), carrera superior (que requiere antecedente de preparatoria) y posgrado (maestría o doctorado).

Participación laboral de las mujeres en México y en Oaxaca

Se analiza el estatus de la participación laboral de la mujer de Oaxaca en el contexto de la participación laboral en el país. La tabla 3.1 muestra que, con la excepción del estado de Querétaro, desde 2005 todas las entidades en general han aumentado las tasas de participación laboral de la mujer. Al segundo trimestre de 2018, las tres entidades con mayores tasas de participación fueron Ciudad de México, Colima y Nayarit; mientras que las tasas más bajas se observan en Chiapas, Veracruz y Querétaro. Por su parte, Oaxaca se ubicó en el lugar 21 con una tasa del 60.8%.

¹ En la muestra de la ENOE a los hogares seleccionados se les da seguimiento durante cinco trimestres; así es que, con el propósito de no repetir información sobre las características fijas de los individuos, en este capítulo se seleccionaron únicamente las muestras que resultan de una separación en el tiempo por cinco trimestres, es decir: 2005.4, 2007.1, 2008.2, 2009.3, 2010.4, 2012.1, 2013.2, 2014.3, 2015.4, 2017.1 y 2008.2.

Tabla 3.1

Participación laboral de la mujer por entidad federativa, mujeres entre 25 y 64 años (porcentajes).

Entidad	2005	2012	2018	Ranking 2018
Aguascalientes	53.8	57.3	61.3	19
Baja California	51.7	63.4	64.7	9
Baja California	55.6	69.3	67.3	5
Campeche	56.7	60.5	61.3	18
Coahuila	51.1	58.8	59.5	23
Colima	69.4	71.5	74.2	2
Chiapas	47.1	49.3	41.1	32
Chihuahua	51.4	57.3	64.8	8
Cd. México	68.2	70.3	76.5	1
Durango	47.9	62.5	64.9	7
Guanajuato	53.2	65.5	62.9	14
Guerrero	51.9	57.0	54.7	28
Hidalgo	56.3	55.0	54.5	29
Jalisco	58.7	62.0	62.3	17
México	51.7	55.8	58.9	24
Michoacán	63.2	65.6	62.6	15
Morelos	56.4	64.7	62.4	16
Nayarit	64.3	71.0	70.3	3
Nuevo León	57.1	61.7	60.8	22
Oaxaca	59.8	62.1	60.8	21
Puebla	60.7	63.0	60.8	20
Querétaro	59.9	57.1	54.1	30
Quintana Roo	59.1	66.9	64.7	10
San Luis Potosí	55.5	55.6	58.3	25
Sinaloa	65.0	65.7	70.0	4
Sonora	52.2	66.4	64.4	11
Tabasco	47.4	55.9	58.1	26
Tamaulipas	57.0	62.0	63.2	13
Tlaxcala	59.5	63.0	63.3	12
Veracruz	52.0	59.4	53.3	31
Yucatán	57.0	62.7	65.8	6
Zacatecas	54.6	60.0	56.9	27

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005.4, 2012.1 y 2018.2.

Las gráficas 3.1 y 3.2 muestran una visión dinámica de la participación laboral de la mujer de Oaxaca frente al promedio del país. En ambos casos se compara con la participación laboral de los hombres y se distingue la situación de las mujeres de la Zona Metropolitana de Oaxaca (ZMO), integrada por los 20 municipios conurbados alrededor de la capital de la entidad.

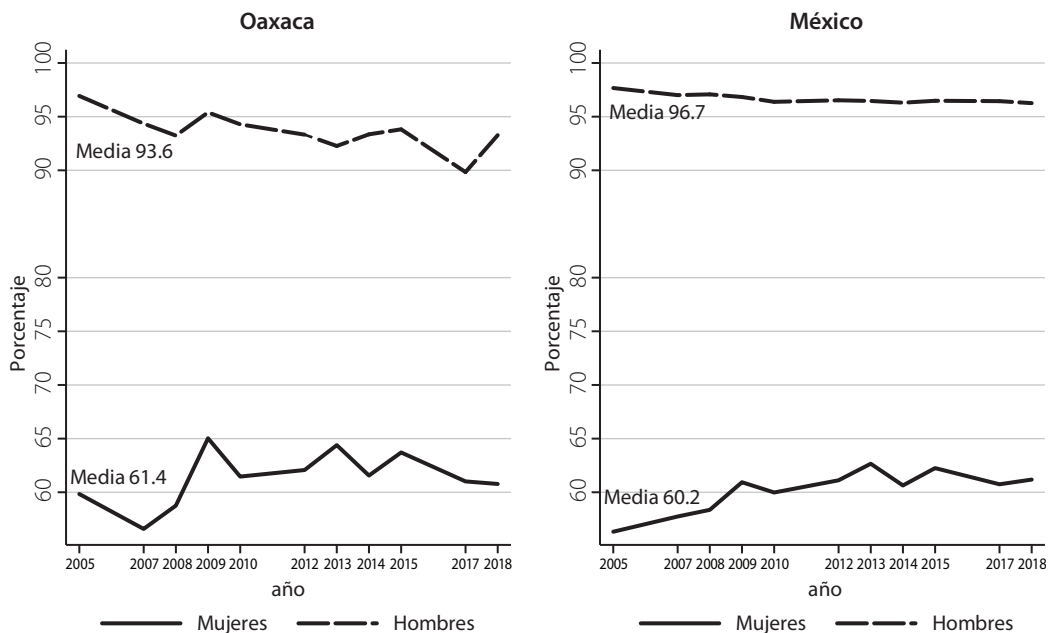
El análisis resalta que la participación laboral de la mujer de Oaxaca es superior al promedio de la mujer en el país, lo cual se corrobora tanto en el nivel agregado de la entidad como de la ZMO. Destacan especialmente los mayores porcentajes de participación de la ZMO: durante todo el periodo en promedio el 60.2% de las mujeres en el país participaron en el mercado laboral; en el estado de Oaxaca lo hicieron el 61.4%; mientras que en la ZMO el indicador se elevó al 73.3%. Resultados que se combinan con el hecho de que la tasa de participación de los hombres en Oaxaca es en todos los ámbitos inferior a las del resto del país; en este último la tasa promedio de participación de los hombres es 96.7%, mientras que en Oaxaca y la ZMO son 93.6% y 95.9%, respectivamente. La combinación de estas regularidades permite deducir que tanto a nivel país como de Oaxaca y la ZMO persiste una brecha de participación laboral femenina, aunque en esa entidad los promedios de participación de la mujer están por encima de los del país y la de los hombres por debajo; por lo que el resultado es que, en general, la brecha promedio de participación femenina en Oaxaca (-32.2%), y especialmente en la ZMO (-22.6%), es inferior que en el país (-36.5%).

En las secciones siguientes de este capítulo se explora la medida en que la brecha de participación laboral de la mujer de Oaxaca tiene correspondencia con la brecha de género en educación, con el tipo de empleo al que acceden, con la posibilidad de que la participación esté condicionada por los roles de género, así como por las posibles diferencias que pudieran atribuirse a la heterogeneidad de las condiciones y oportunidades de empleo.



Gráfica 3.1

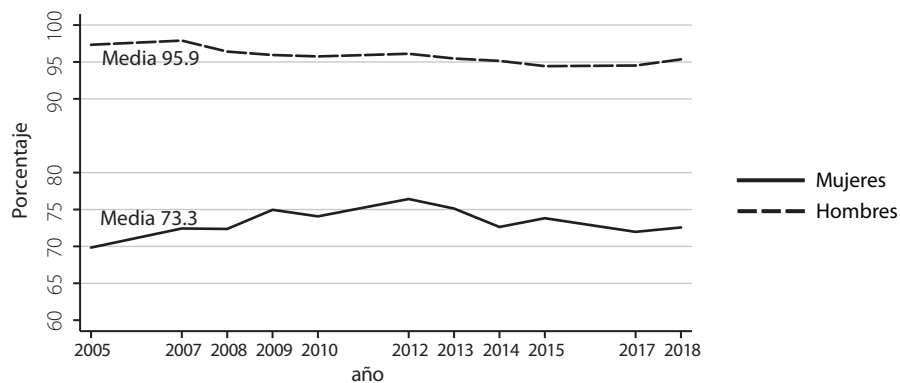
Participación laboral en Oaxaca y México. Personas entre 25 y 64 años.



Fuente: Elaborado con información de la ENOE 2005.4 a 2018.2 con intervalos de 5 trimestres.

Gráfica 3.2

Participación laboral: Zona Metropolitana de Oaxaca. Personas entre 25 y 64 años.



Fuente: Elaborado con información de la ENOE 2005.4 a 2018.2 con intervalos de 5 trimestres.

Brechas de género en educación

Las tablas 3.2 y 3.3 muestran que, tanto en mujeres como en hombres, la entidad de Oaxaca en general se encuentra rezagada en comparación con los indicadores de educación del país. En todos los casos, la tabla 3.2 registra para Oaxaca un rezago de casi dos años en el promedio de escolaridad con respecto de los indicadores del país; por su parte, en la tabla 3.3 se observa que para 2018 en Oaxaca casi la mitad de los hombres (48%) no había cursado algún año más allá de la primaria; el caso de las mujeres es más grave puesto que el indicador es superior a la mitad (51.9%), lo cual contrasta con los promedios del país (29.7% en hombres y 30.9% en mujeres); pero especialmente contrasta con los indicadores de la ZMO, donde los porcentajes de personas con educación hasta algún grado de primaria (21% para hombres y 22.7% para mujeres) son inclusive inferiores al promedio del país.

La evidencia sobre los niveles educativos de la población confirma que la entidad de Oaxaca tiene dos perfiles diametralmente opuestos: uno cuyos indicadores superan con creces los promedios del país y que se limita geográficamente a la Zona Metropolitana de Oaxaca, y otro con grandes rezagos y que incluye al resto de localidades de la entidad.

En una perspectiva de análisis más dinámica, se confirma que la situación de las mujeres es menos favorable tanto en el país como en Oaxaca: en los dos ámbitos persiste una brecha educativa con respecto de los hombres, siendo esta aún más grave para la entidad. Aunque debe mencionarse que en ambos casos las brechas de género en educación han venido disminuyendo: de 2005 a 2018 la brecha educativa por género, medida con los promedios de escolaridad, se redujo de 0.8 a 0.3 años en el país y en Oaxaca de 1.5 a 0.5 años (tabla 3.3).

En esa misma dinámica, la tabla 3.3 muestra que en 2005 en Oaxaca el 48.8% de las mujeres había estudiado algún año de primaria, mientras que el 22.1% no realizó ningún tipo de estudios. Esto contrasta con los hombres, quienes aun cuando sus porcentajes son también elevados, fueron más bajos que los de las mujeres. Para 2018 la situación de las mujeres de Oaxaca mejoró, ahora casi el 41% estudió algún año de primaria, aunque el 11% aún se encuentra sin estudios. Lo cual refleja que la brecha de género continúa: el porcentaje de hombres con algún año de escolaridad primaria es ahora 1.2% menor que el de mujeres y poco menos del 4% quienes no cuentan con estudios. No obstante, la situación de la educación de la mujer de

Oaxaca es significativamente menos favorable que el promedio del país, donde el 26.4% ha estudiado algún año de primaria y el 4.5% se encuentra sin estudios. Asimismo, en el país la brecha de género en educación es imperceptible en mujeres con algún año de educación primaria y menor al 1% en mujeres sin estudios.

Si recorremos el análisis a mayores niveles de escolaridad, la tabla 3.2 nos muestra la misma conclusión en el sentido de que la educación en Oaxaca, y particularmente de la mujer, ha mejorado, aunque continúa en peor situación que la del país.

Tabla 3.2

Oaxaca y México: Años promedio de escolaridad de la población entre 25 y 64 años.

	Oaxaca			ZMO		
	2005	2012	2018	2005	2012	2018
Hombre	7.21	7.89	8.40	10.89	11.40	11.91
Mujer	5.69	7.15	7.92	9.65	10.46	11.54
Total	6.37	7.48	8.13	10.20	10.87	11.71
Brecha M-H	-1.52	-0.74	-0.48	-1.24	-0.94	-0.37

	México			México urbano		
	2005	2012	2018	2005	2012	2018
Hombre	8.77	9.47	10.10	9.61	10.27	10.87
Mujer	8.01	8.92	9.77	8.80	9.64	10.46
Total	8.36	9.18	9.92	9.17	9.94	10.65
Brecha M-H	-0.8	-0.6	-0.3	-0.81	-0.63	-0.41

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005.4, 2012.1 y 2018.2.

Tabla 3.3

Oaxaca: Niveles de escolaridad de la población entre 25 y 64 años*

	2005			2012			2018		
Oaxaca	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sin estudios	10.4	22.1	16.9	7.9	12.8	10.6	7.6	11.3	9.6
Primaria	50.7	48.8	49.6	44.5	45.2	44.9	39.4	40.6	40.0
Secundaria	14.6	11.2	12.7	20.1	17.6	18.8	22.8	19.6	21.1
Prepa	8.8	6.6	7.6	12.0	10.0	10.9	13.7	13.6	13.7
Carrera básica**	2.5	3.8	3.2	1.4	3.3	2.4	0.9	2.1	1.5
Carrera superior***	12.1	7.1	9.3	13.5	10.7	11.9	14.8	11.9	13.2
Posgrado	0.9	0.4	0.6	0.7	0.4	0.5	0.8	0.9	0.9
Suma	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(continúa)

(continuación)

ZMO									
Sin estudios	2.4	5.6	4.2	1.8	3.7	2.9	1.4	3.0	2.3
Primaria	28.6	34.3	31.7	23.3	26.8	25.2	19.6	19.7	19.7
Secundaria	18.8	16.3	17.4	18.5	18.6	18.5	19.1	20.5	19.9
Prepa	14.4	11.3	12.7	19.8	16.0	17.7	19.5	18.1	18.7
Carrera básica**	3.6	10.3	7.3	1.8	8.0	5.3	1.6	4.6	3.3
Carrera superior***	29.3	20.9	24.7	32.0	25.2	28.2	35.9	30.7	33.0
Posgrado	2.8	1.5	2.1	2.8	1.8	2.3	2.9	3.3	3.2
Suma	100	100	100	100	100	100	100	100	100
México									
Sin estudios	6.4	9.4	8.0	4.4	6.4	5.5	3.4	4.5	4.0
Primaria	39.2	41.5	40.5	32.7	34.6	33.7	26.3	26.4	26.3
Secundaria	19.7	18.1	18.8	24.1	22.7	23.4	26.5	27.6	27.1
Prepa	12.6	8.3	10.3	15.5	11.9	13.6	19.4	16.2	17.7
Carrera básica**	3.9	10.2	7.3	3.2	8.3	5.9	2.4	5.9	4.3
Carrera superior***	16.7	11.6	14.0	18.4	14.9	16.5	20.2	17.8	18.9
Posgrado	1.5	0.8	1.2	1.8	1.3	1.5	1.9	1.6	1.8
Suma	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Con algún año concluido en el nivel que se indica.

** Requiere primaria o secundaria como requisito de admisión.

*** Requiere preparatoria o equivalente como requisito de admisión.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005.4, 2012.1 y 2018.2.

Brecha educativa y participación laboral

En un estudio realizado para México, Félix e Inzunza (2019) evidencian que las mujeres logran reducir las brechas de género en participación laboral, conforme avanzan en sus niveles educativos. Esa tendencia es consistente con lo registrado para el caso de Oaxaca: en la gráfica 3.3 se observa que, al igual que en promedio del país, la participación laboral de la mujer aumenta significativamente en la medida que escalan a mayores niveles educativos. Ocurre algo similar para el caso de los hombres, aunque con cambios de menor magnitud entre una y otra escala educativa.

Los resultados en los dos ámbitos de análisis confirman que la brecha de género en participación laboral disminuye en la medida que la mujer adquiere mayores niveles educativos: así, la brecha más amplia se registra en el grupo de mujeres sin estudios, para quienes la diferencia en la participación laboral con respecto del hombre

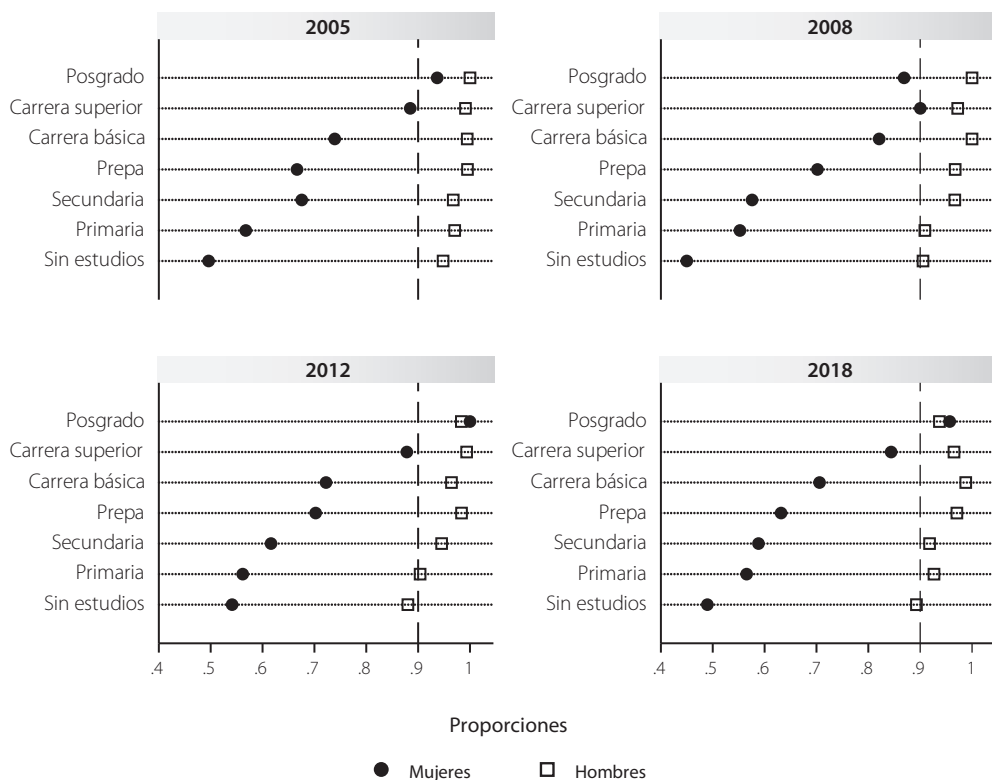
llega a valores que superan el 40%; en la medida que trasladamos el análisis hacia mayores niveles educativos la diferencia por género se va reduciendo pero nunca se anula; el porcentaje de participación laboral femenina que más se aproxima al de hombres es en el nivel de posgrado; por su parte, en el nivel de licenciatura, la participación de mujeres nunca llega al 90%, porcentaje que inclusive es superado por hombres sin ningún nivel de estudios.

Un aspecto que merece la pena resaltar es que, en general, las brechas de participación laboral son menores en Oaxaca que en el total del país, esto a pesar de que las brechas educativas por género son más elevadas en la entidad.

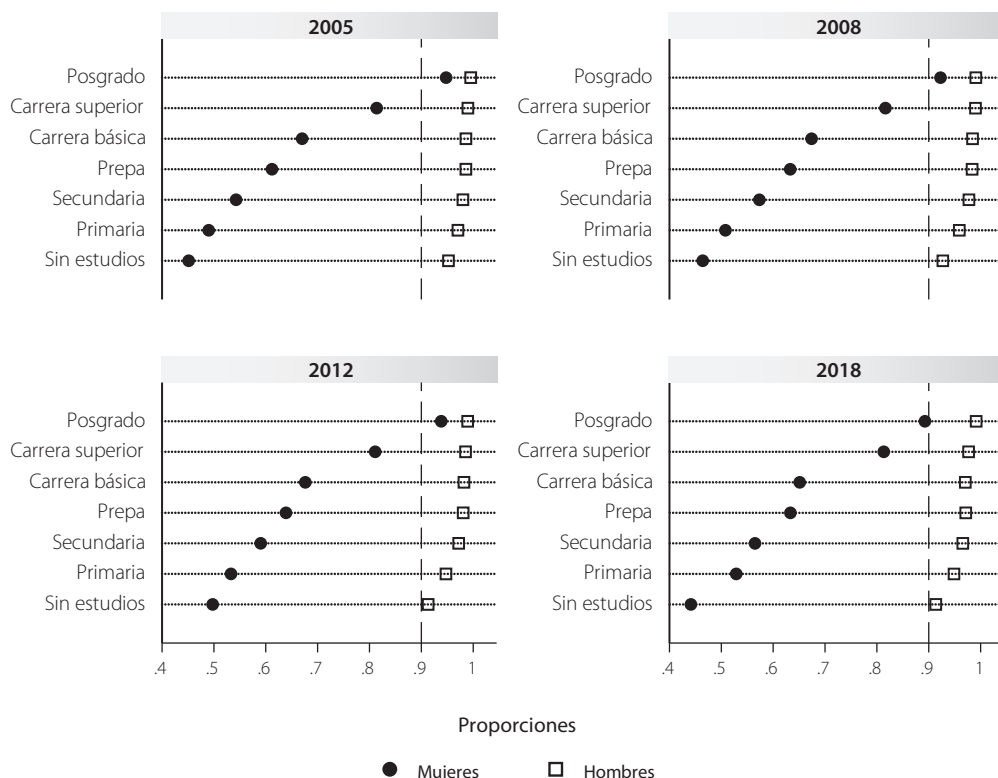
Gráfica 3.3

Participación de mujeres y hombres: según nivel educativo.
Personas de 25 a 64 años.

Oaxaca



México



Fuente: Elaborado con información trimestral de la ENOE 2005.4; 2008.2; 2012.1 y 2018.2.
Con algún año cursado en el nivel que se indica.

Nivel educativo y condiciones laborales

Empleo, autoempleo y estabilidad laboral

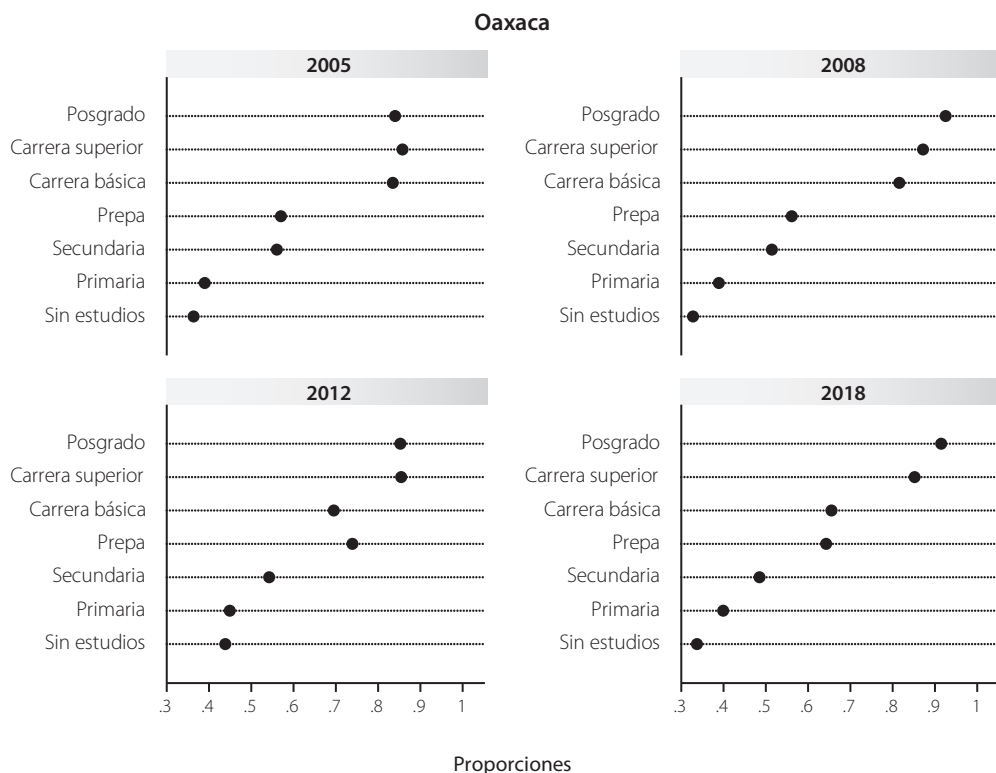
Generalmente las trabajadoras por cuenta propia son más proclives a la informalidad y por consecuencia carecen de acceso a prestaciones sociales, así como a un ingreso estable y seguro. Bajo esa premisa podría decirse que trabajar para un patrón representa mejor situación que el autoempleo. En ese sentido se deduce que el factor educativo es importante no solo para aumentar la participación laboral de la mujer sino para mejorar sus condiciones laborales: en la gráfica 3.4 se verifica tanto

en México como en Oaxaca que conforme aumenta el nivel educativo aumenta también la proporción de mujeres que laboran para un patrón.

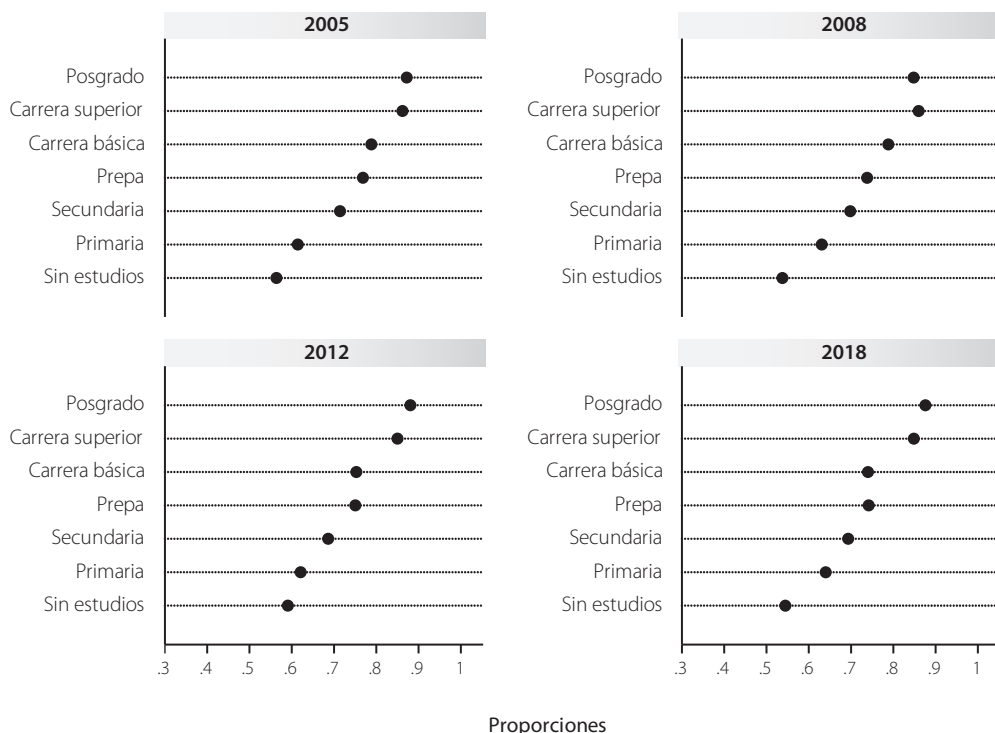
En ese rubro la información refleja que, sobre todo en los niveles educativos más bajos, la situación de las mujeres en el país es más favorable que las de Oaxaca. En el caso de mujeres sin estudios, en Oaxaca la proporción de quienes laboraron para un patrón oscila alrededor del 30%, mientras que en el país en alrededor del 40%. Algo similar ocurre con las mujeres que estudiaron algún año de primaria, secundaria o preparatoria, solo que en proporciones un poco más altas. En el caso de quienes estudiaron algún año de carrera, sea básica, superior o de posgrado, la participación de las mujeres de Oaxaca en empleos con patrón es similar a la del país.

Gráfica 3.4

Empleadas por patrón según su nivel de estudios.
Mujeres entre 25 y 64 años.



México



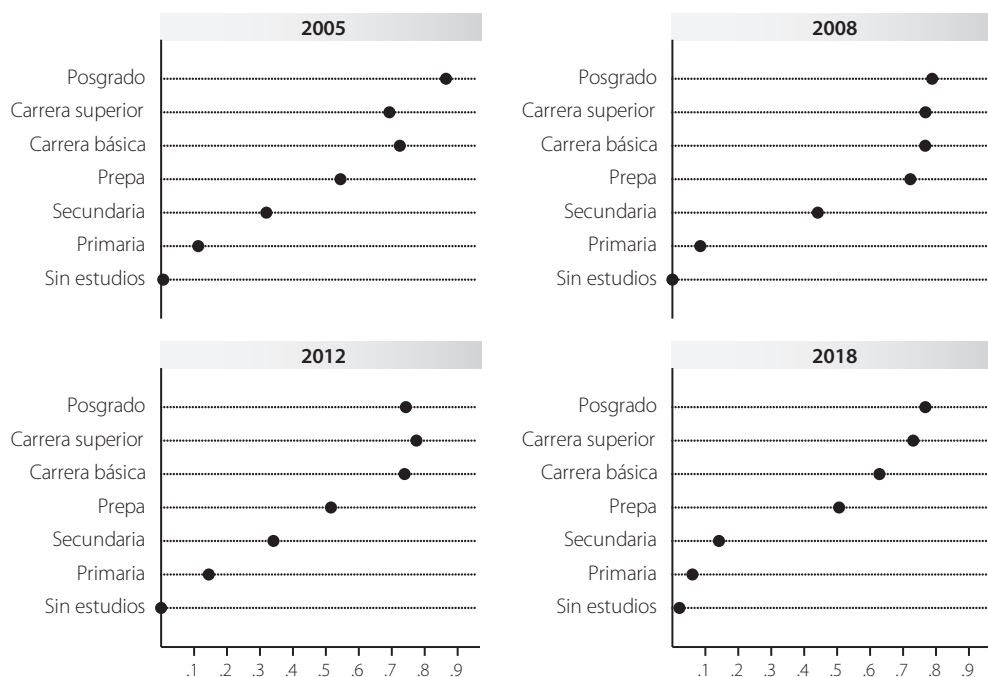
Proporciones

Fuente: Elaborado con información trimestral de la ENOE 2005.4; 2008.2; 2012.1 y 2018.2.
Con algún año cursado en el nivel que se indica.

Otra evidencia de que las condiciones laborales mejoran con el nivel educativo está en el hecho de que cuanto mayor es este nivel, mayor es también la proporción de trabajadoras que tienen firmado un contrato laboral de planta. Para las mujeres sin estudios, la situación de Oaxaca es más dramática que en el país, pues en la entidad es prácticamente nula la proporción de mujeres con contrato de planta; mientras que en el promedio del país al menos se acerca al 10% (gráfica 3.5). Por otro lado, se observa tanto para México como para Oaxaca que la proporción de mujeres con contrato de planta supera el 50% solo hasta que estas logran como mínimo algún año de estudio en el nivel de preparatoria. A partir de ese nivel las proporciones van incrementado hasta aproximarse al 80% (en algunos casos rebasarlo) para quienes cursaron al menos un año de carrera superior o de posgrado.

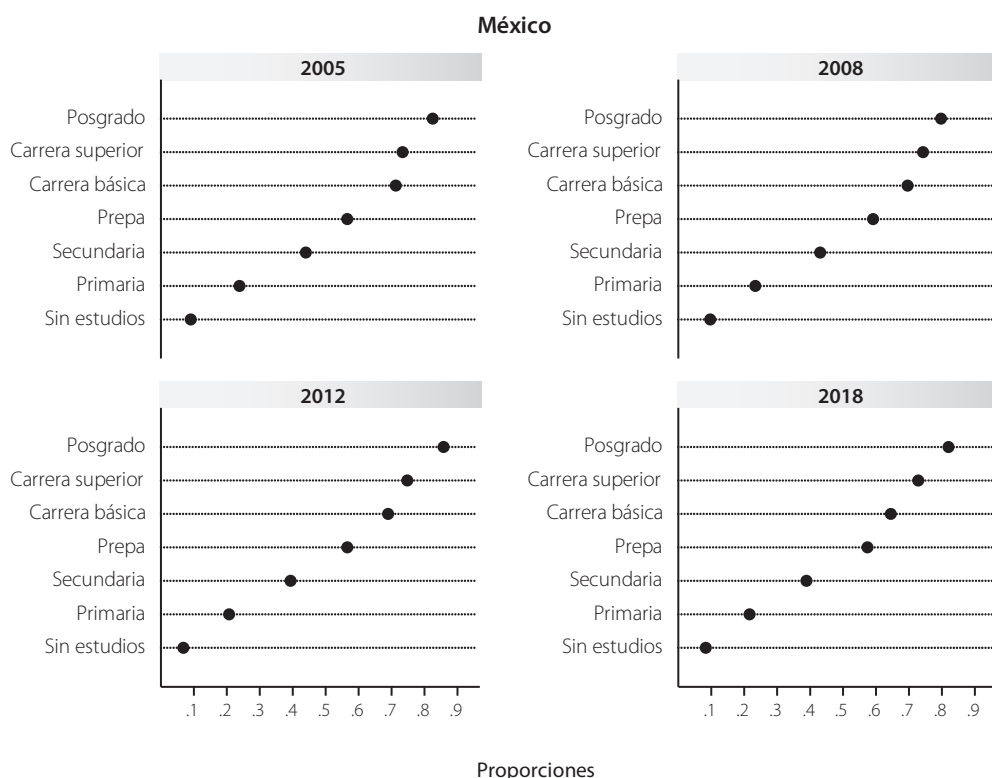
Gráfica 3.5
Mujeres entre 25 y 64 años con contrato de planta.
Según nivel educativo.

Oaxaca



Proporciones





Fuente: Elaborado con información trimestral de la ENOE 2005.4; 2008.2; 2012.1 y 2018.2.
Con algún año cursado en el nivel que se indica.

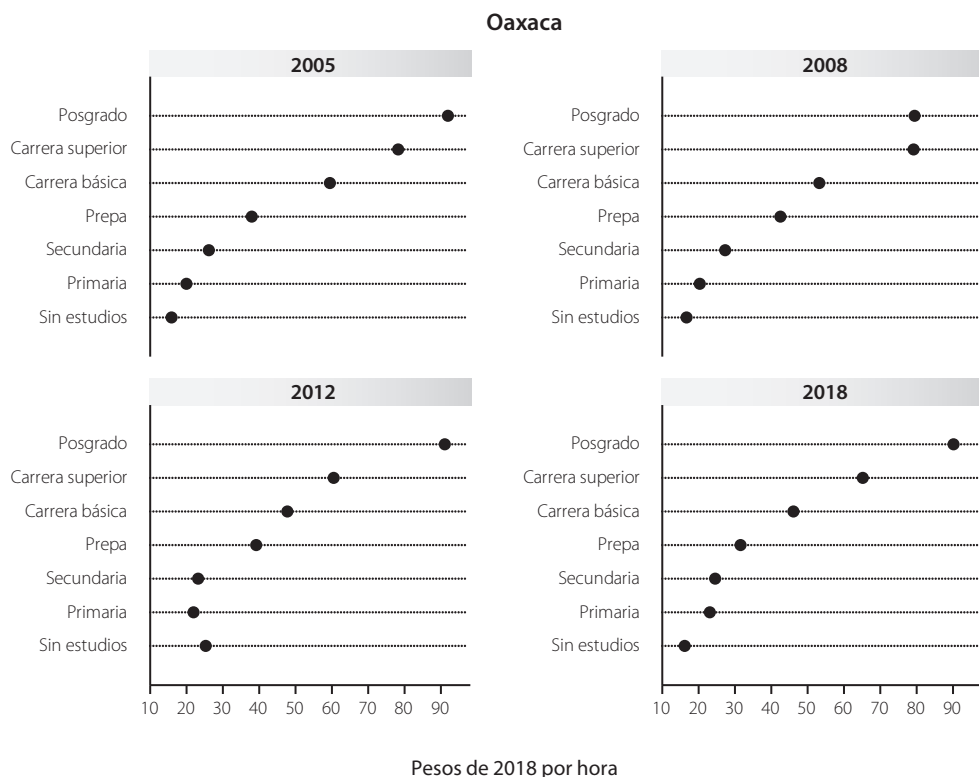
Ingresos, educación y condiciones laborales

Hasta ahora, la evidencia de los datos muestra que aumentar el nivel educativo de la mujer significa mejorar la participación laboral y también algunas condiciones laborales que implican prestaciones sociales, seguridad y estabilidad en el empleo. Un resultado adicional, que es evidente en la gráfica 3.6, es que las remuneraciones laborales también aumentan con el nivel de escolaridad, lo cual es consistente con la teoría del capital humano. La gráfica registra que las remuneraciones aumentan

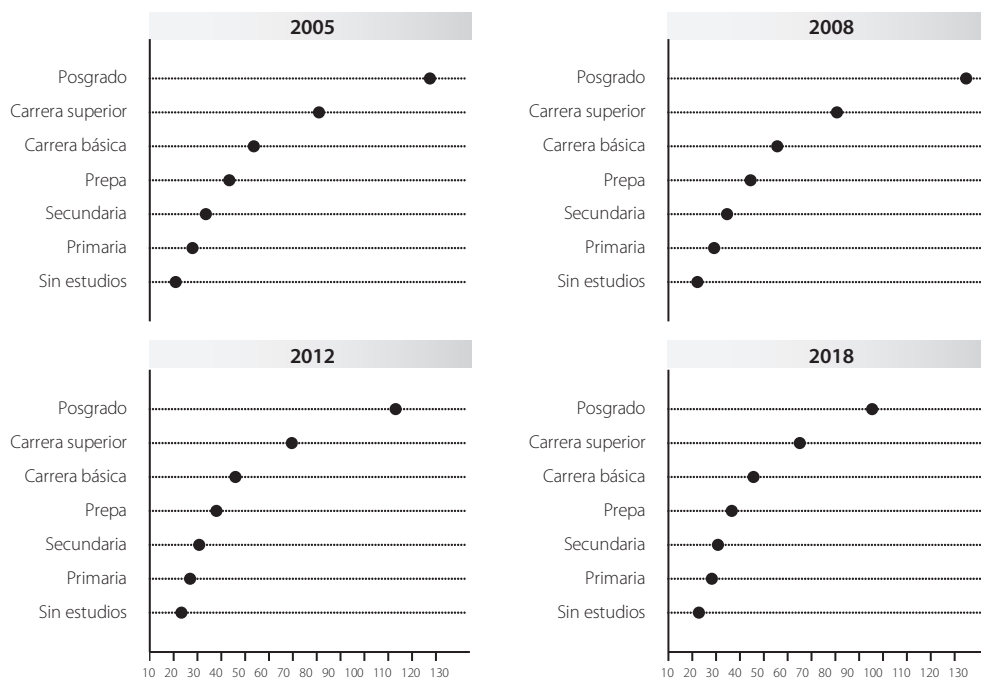
significativamente conforme mayor es el nivel de estudios: tanto para Oaxaca como México las remuneraciones de las mujeres con algún año cursado de preparatoria en promedio estuvieron alrededor de 50 pesos por hora; para niveles de escolaridad más bajos las remuneraciones son significativamente menores, con un piso que oscila en 20 pesos para el caso de mujeres sin estudio; las mejores remuneraciones son obtenidas por mujeres con estudios en carrera superior o de posgrado, en estas últimas los promedios de la entidad se aproximan a 90 pesos por hora, mientras que el promedio en el país supera los 100 pesos.

Gráfica 3.6

Remuneraciones laborales según nivel educativo.
Mujeres entre 25 y 64 años.



México

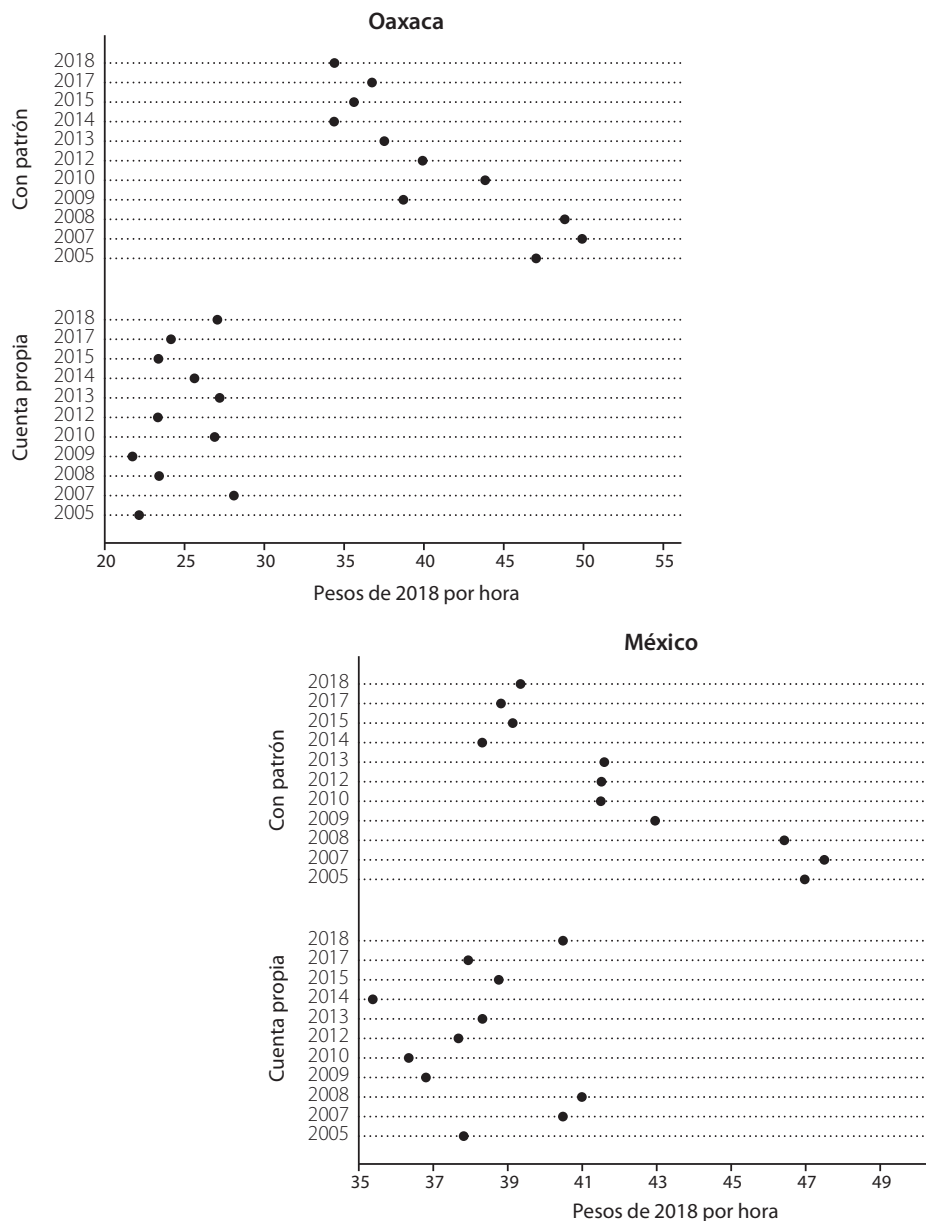


Pesos de 2018 por hora

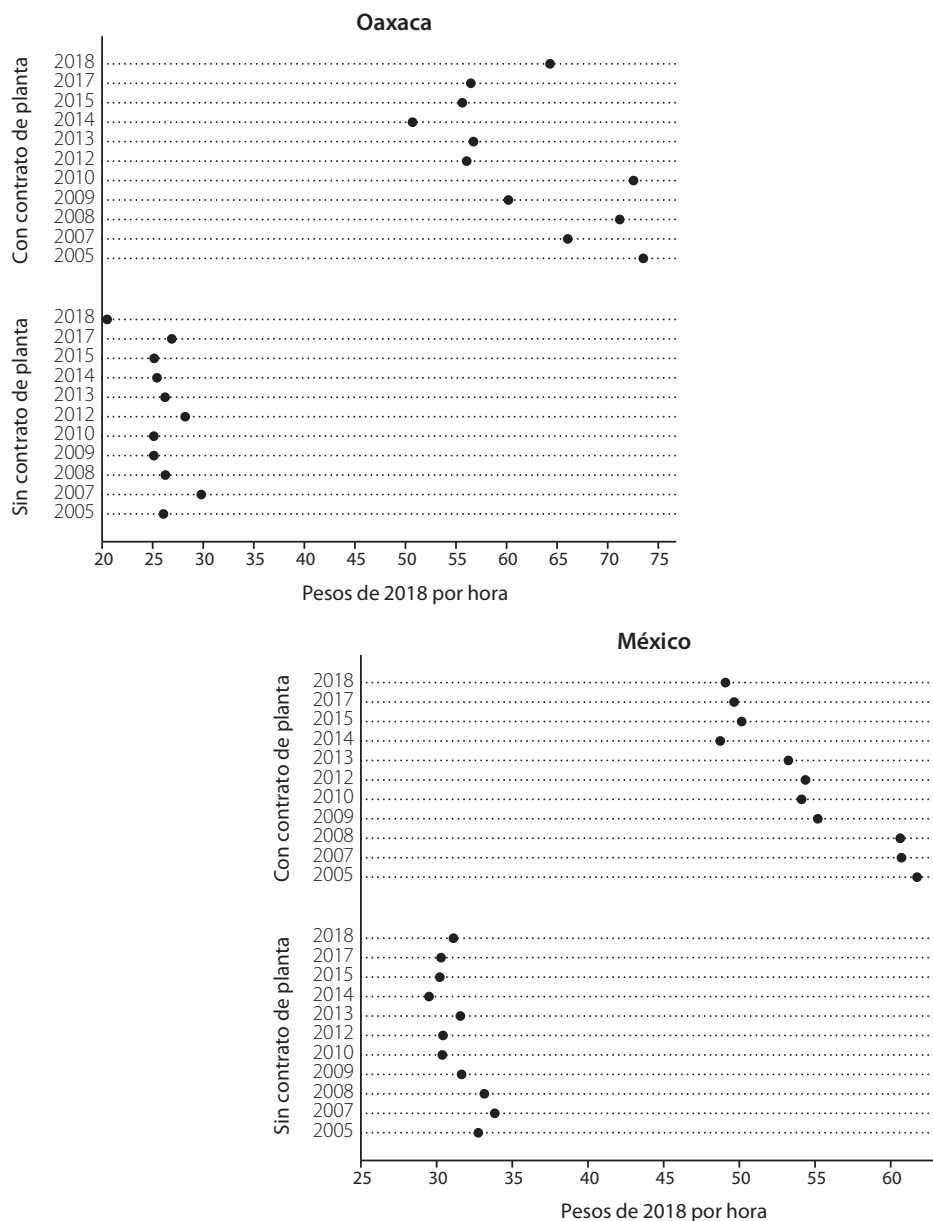
Fuente: Elaborado con información trimestral de la ENOE 2005.4; 2008.2; 2012.1 y 2018.2.
Con algún año cursado en el nivel que se indica.

En cuanto a la relación entre condiciones laborales y remuneraciones, las gráficas 3.7 y 3.8 dejan claro que tanto las mujeres empleadas por un patrón como aquellas que cuentan con contrato laboral de planta son quienes obtienen mayores remuneraciones promedio: en el caso de mujeres con contrato de planta, la diferencia es contundente tanto en Oaxaca como en México; por su parte, para quienes trabajan para un patrón, la diferencia es más evidente para Oaxaca que en México.

Gráfica 3.7
Remuneraciones de trabajadoras con patrón y cuenta propia.
Mujeres entre 25 y 64 años.



Gráfica 3.8
Remuneraciones según contrato de planta.
Mujeres entre 25 y 64 años.



Participación laboral, roles de género y educación

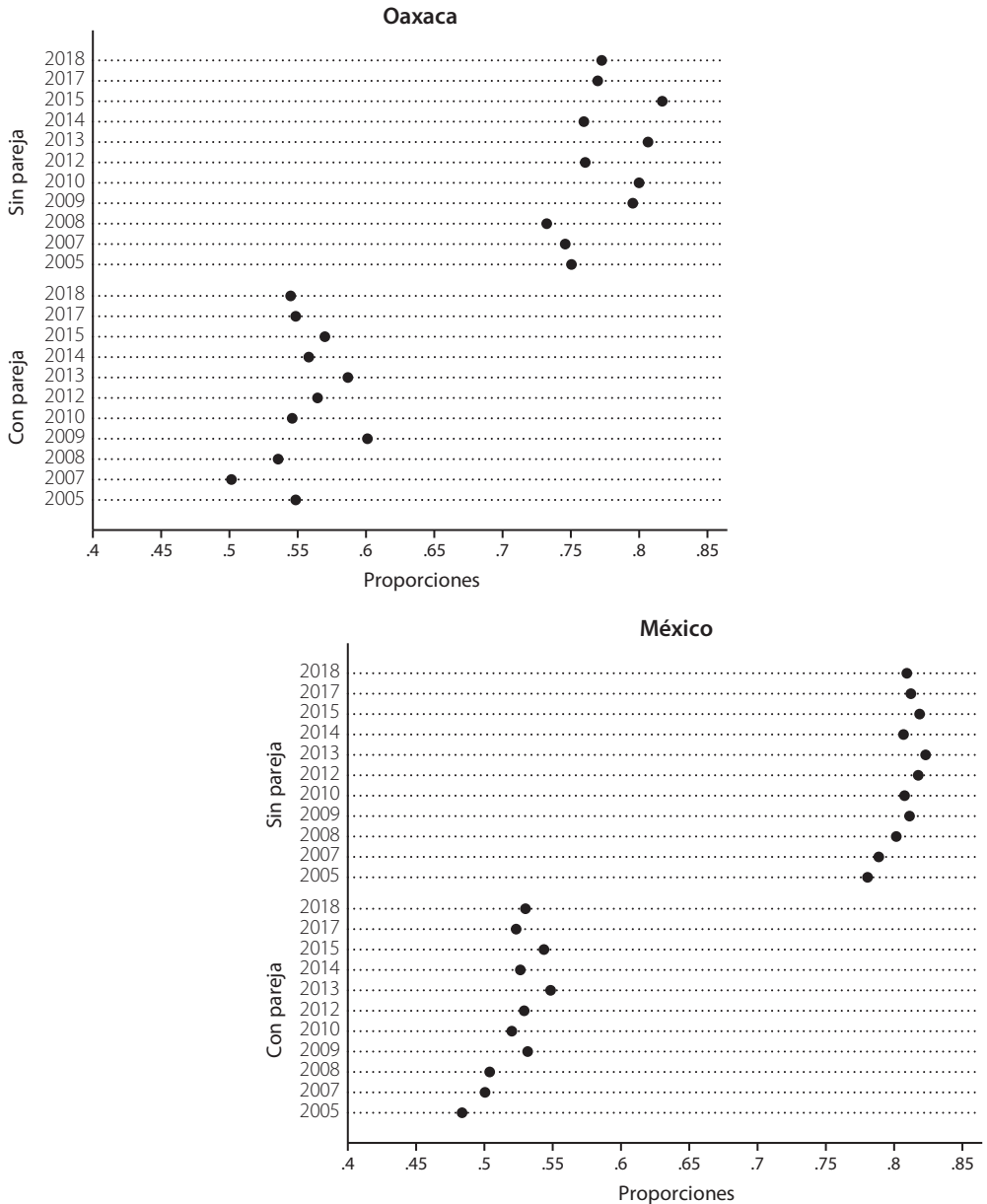
Participación, estado civil y educación

De acuerdo con los argumentos sobre roles de género, por tradición cultural y por ser una norma socialmente aceptada es común observar que, por lo general, la mujer dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo en el hogar y al cuidado de los hijos, lo cual restringe su participación en el mercado laboral. Asimismo, el modelo de Becker (1965) establece que cuando la mujer tiene menos escolaridad, lo óptimo es que esta se especialice en la atención del hogar y de la familia, mientras que el marido al trabajo remunerado. En suma, aplicando los argumentos de los roles de género, se esperaría que independientemente del nivel educativo, la mujer que realiza vida en pareja tendría menos participación laboral que el hombre. Por su parte, bajo las premisas de Becker, se esperaría que las mujeres con pareja y con bajo nivel de escolaridad sean quienes en mayor proporción permanezcan en el hogar y, en contraparte, también debería esperarse que las mujeres con mayor preparación educativa tuvieran mayor participación en el mercado laboral.

En la gráfica 3.9 se observa que, en efecto, independientemente de los niveles educativos, las tasas de participación laboral de las mujeres con pareja son inferiores a las de quienes no tienen pareja, lo cual sería evidencia que corrobora lo argumentado por la perspectiva de los roles de género. Por su parte, la gráfica 3.10 muestra que ese resultado se cumple en general para cualquier nivel educativo; aunque los hechos observados obligan a matizar que el diferencial de participación laboral entre mujeres con y sin pareja se atenúa (pero no desaparece) conforme avanza de nivel educativo. De ahí pues que la evidencia permite dar sustento tanto a la perspectiva de los roles de género como a los postulados de Becker.



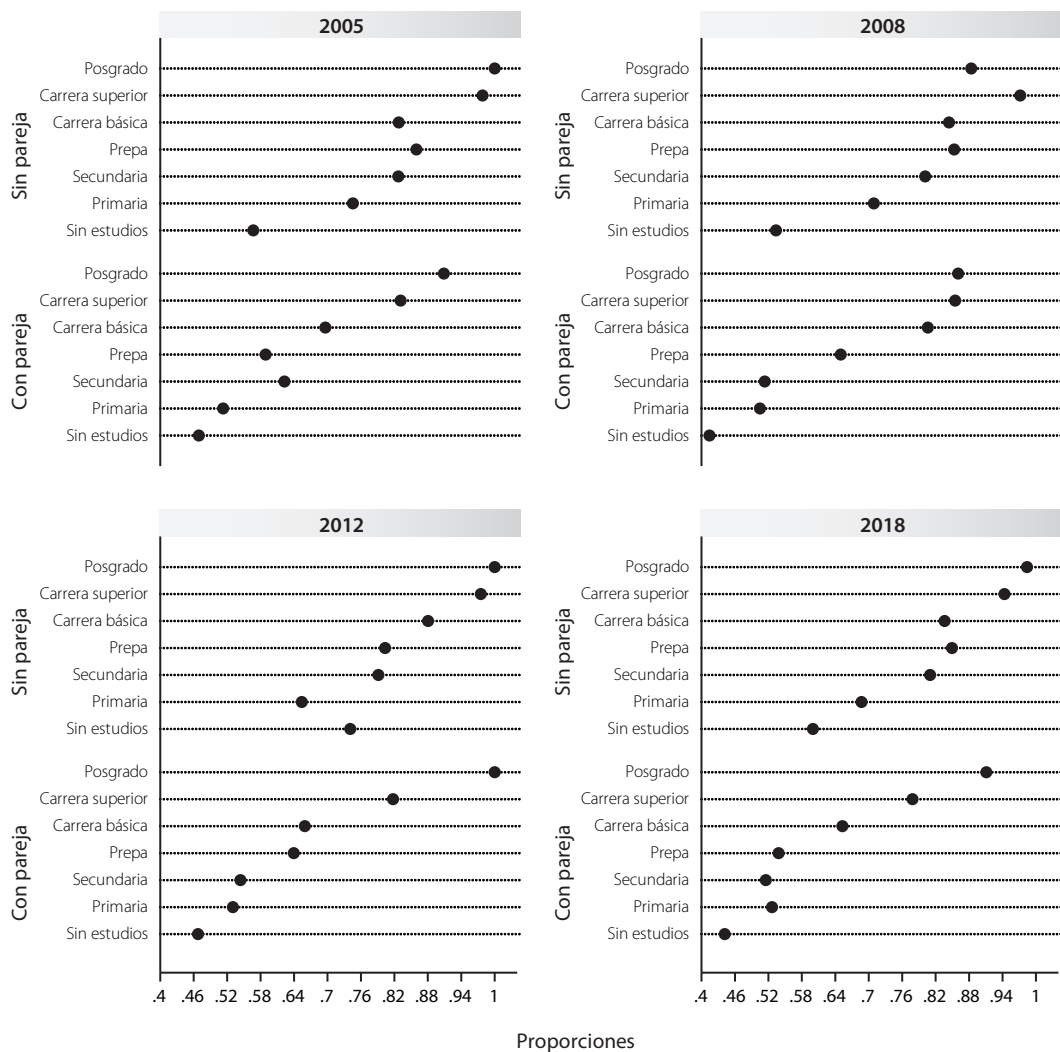
Gráfica 3.9
Participación laboral de mujeres entre 25 y 64 años.
Según condición de pareja.



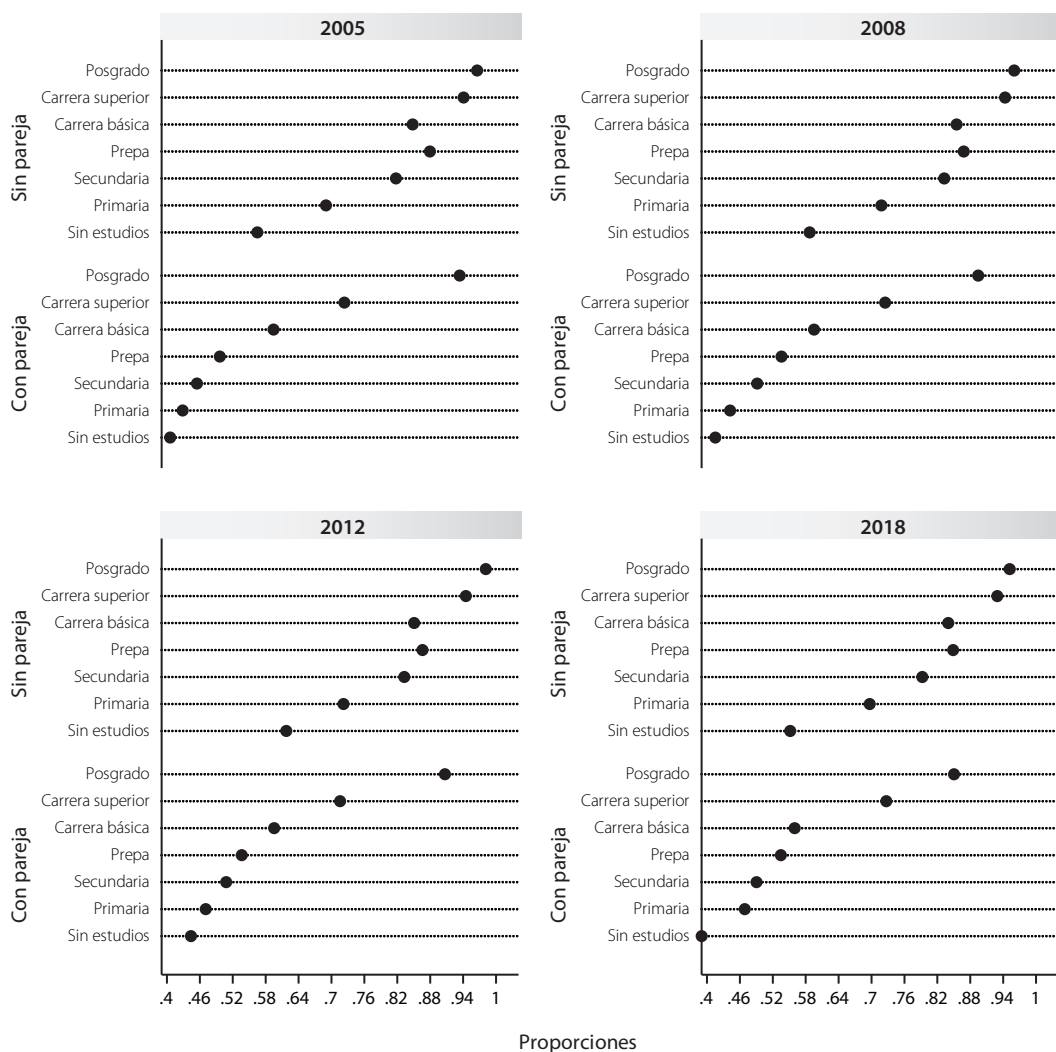
Gráfica 3.10

Participación laboral de mujeres entre 25 y 64 años.
Según condición de pareja y nivel educativo.

Oaxaca



México



Fuente: Elaborado con información de la ENOE 2005.4; 2008.2; 2012.1 y 2018.2.
Con pareja refiere a casados o en unión libre. Con algún año cursado en el nivel que se indica.

Participación, condiciones laborales y estado civil

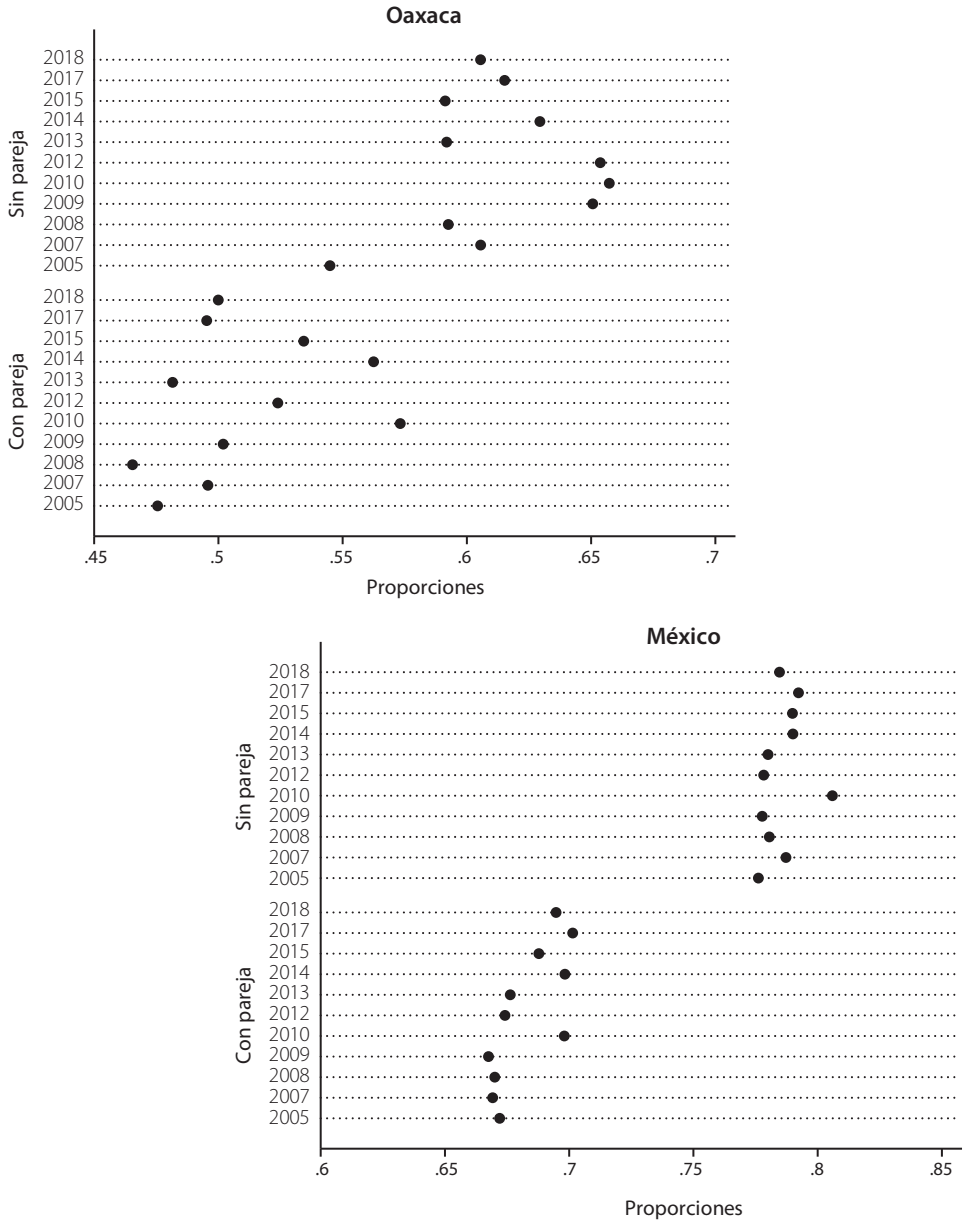
En esta sección suponemos que la calidad del trabajo pudiera ser inferior en condiciones de autoempleo, así como en aquellos que requieren una dedicación de tiempo menor al estándar. La gráfica 3.11 muestra tanto para Oaxaca como para el promedio del país, que la proporción de mujeres con pareja y que trabajan para un patrón es inferior al de aquellas sin pareja. Significa que las primeras tienen mayor propensión a trabajar en empleos por cuenta propia, donde las prestaciones laborales son prácticamente nulas y que además no garantizan un ingreso monetario estable. Además, se observa que la propensión al autoempleo es mayor en Oaxaca que en el resto del país: en la entidad el porcentaje de mujeres con pareja que trabajan para un patrón en ningún año llega al 60%, mientras que en el país los porcentajes de todos los años oscilan entre el 67 y el 70%. Algo similar ocurre en el caso de mujeres sin pareja: en Oaxaca la proporción de mujeres que trabajan para un patrón se ubica entre el 59 y 66%, mientras que en el país los valores van del 77 al 80%.

Por su parte, la gráfica 3.12 indica que los promedios semanales de horas trabajadas son inferiores en mujeres con pareja, regularidad que se observa tanto para Oaxaca como para el país. Además, en los dos grupos de mujeres, con y sin pareja, los promedios de la entidad son sensiblemente más bajos que los del país. Para mujeres con pareja, en Oaxaca los promedios se ubican entre 30 y 32 horas, mientras que en el país oscilan entre 33 y 35 horas por semana. Por su parte, para mujeres sin pareja, los promedios de la entidad van de 34 a 36 horas y en el país entre 38 y 40 horas.

Estas regularidades observadas son congruentes con la teoría de la segmentación laboral (Doeringer y Piore, 1971 y Barron y Norris, 1991), cuya premisa establece para la mujer la prioridad de atención a la familia y el hogar, lo que con mayor frecuencia podría ocurrir en mujeres con pareja, razón por la cual, de ser el caso, estas preferirían incursionar al mercado laboral con empleos más flexibles en términos de tiempo, aunque estos fueran menos atractivos en sus condiciones laborales.



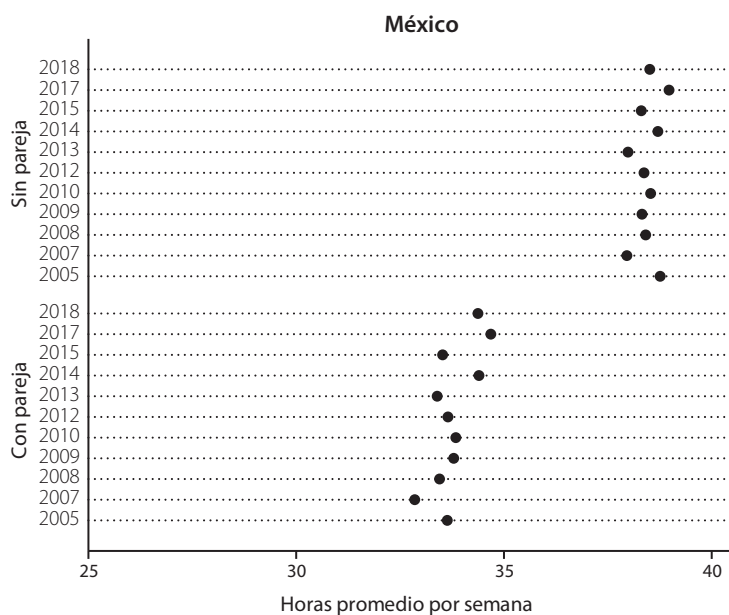
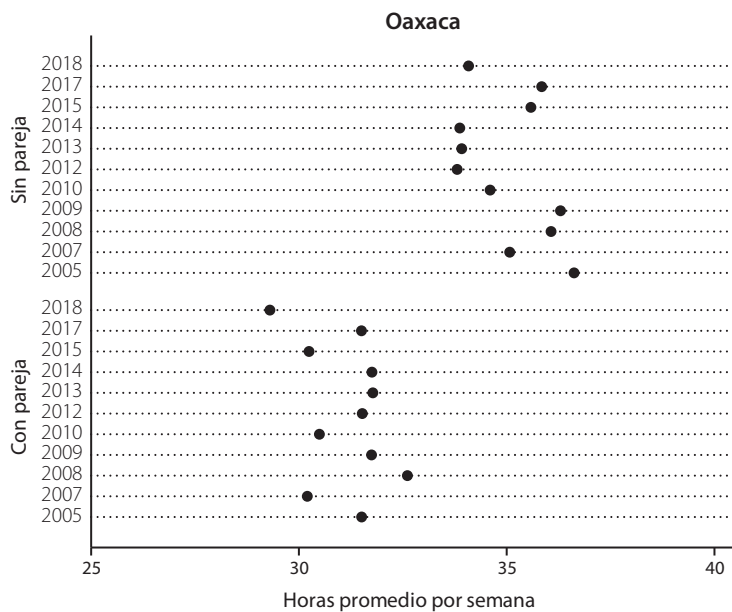
Gráfica 3.11
Mujeres de 25 a 64 años empleadas por un solo patrón.
Según condición de pareja.



Fuente: Elaborado con información de la ENOE 2005.4 a 2018.2 con intervalos de cinco trimestres.
Con pareja refiere a casadas o en unión libre.

Gráfica 3.12

Oaxaca y México: Horas semanales promedio trabajadas.
Mujeres entre 25 y 64 años.



Brechas en educación y participación laboral femenina en ambientes rurales

En lo que refiere a la escolaridad, condiciones de empleo e incursión de la mujer en el mercado laboral, el capítulo ha puesto en evidencia la situación poco favorable para las mujeres en general y especialmente para las de Oaxaca. A ello habría que agregar que la situación de desigualdad se agrava en las áreas rurales: en 2018 el promedio de escolaridad de la mujer rural era de 6.1 años; cifra significativamente menor a los promedios de la entidad (7.9 años) y de la Zona Metropolitana de Oaxaca (11.5 años), e inclusive inferior al promedio de la mujer rural en el país (7.13 años). Aunque debe reconocerse que la situación ha venido mejorando, puesto que en 2005 el promedio de escolaridad de la mujer rural en Oaxaca no llegaba a los 4 años.

Tabla 3.4

Localidades rurales*: Años promedio de escolaridad de la población entre 25 y 64 años.

	Oaxaca			México		
	2005	2012	2018	2005	2012	2018
Hombre	5.19	6.12	6.22	5.51	6.45	7.25
Mujer	3.88	5.52	6.06	4.89	6.06	7.13
Total	4.46	5.79	6.13	5.18	6.24	7.19
Brecha M-H	-1.31	-0.59	-0.16	-0.6	-0.4	-0.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE 2005.4, 2012.1 y 2018.2.

* Definidas como aquellas con hasta 2500 habitantes.

La tabla 3.4 muestra que en 2005 el 87.4% de mujeres que vivían en el área rural no tenían estudios o habían estudiado como máximo algún año de primaria; situación que contrastaba con los porcentajes promedio de la entidad y de la ZMO (70.9% y 39.9%, respectivamente). Para 2018 los porcentajes disminuyeron, pero las altas brechas entre lo rural y lo urbano aún perduran: los porcentajes actuales en lo rural son 67.6%, contra el 51.9% de la entidad y el 22.7% de la ZMO. En general, todos los indicadores muestran que la brecha educativa por género es más amplia en las áreas rurales.

Tabla 3.5

Localidades rurales: Niveles de escolaridad de la población entre 25 y 64 años*.

	2005			2012			2018		
Oaxaca	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sin estudios	14.1	30.0	23.0	15.8	26.1	21.5	12.0	17.2	14.8
Primaria	66.8	57.4	61.6	62.1	57.9	59.8	53.9	50.4	52
Secundaria	9.5	6.9	8.1	11	8.7	9.7	22.9	18.6	20.6
Prepa	4.0	2.6	3.2	4.5	2.7	3.5	7.0	9.3	8.3
Carrera básica**	1.8	1.3	1.5	1.4	1.9	1.7	0.3	0.7	0.6
Carrera superior***	3.8	2.0	2.8	4.4	2.7	3.4	3.8	3.4	3.6
Posgrado				0.8	0	0.4	0.1	0.3	0.2
Suma	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Con algún año concluido en el nivel que se indica.

** Requiere primaria o secundaria como requisito de admisión.

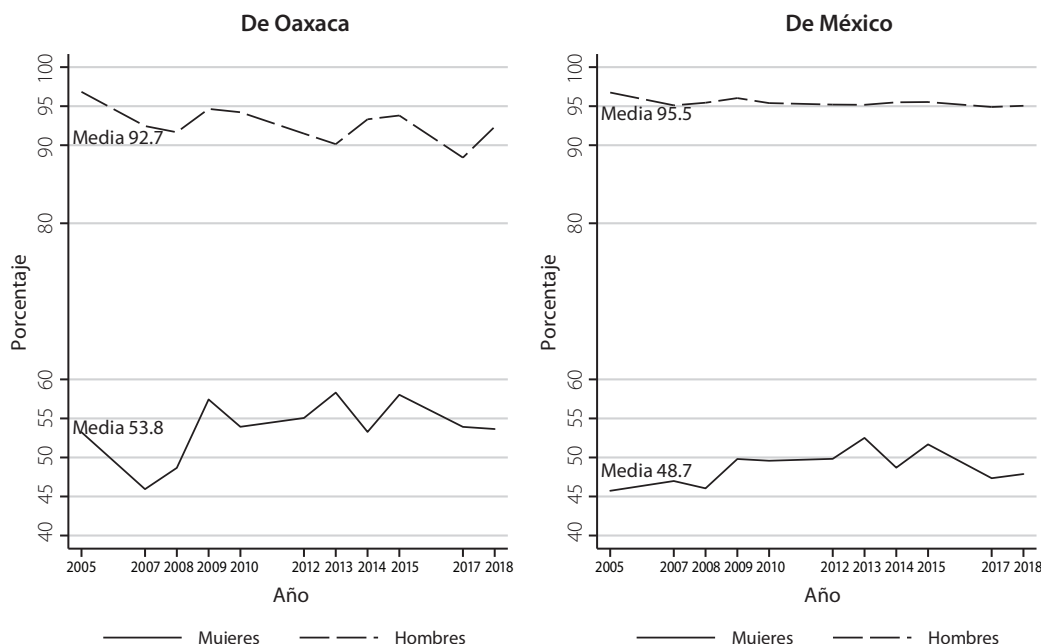
*** Requiere preparatoria o equivalente como requisito de admisión.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2005.4, 2012.1 y 2018.2.

Al margen de las diferencias en oportunidades de empleo entre lo rural y lo urbano, las desventajas educativas de las mujeres rurales se reflejan desde luego en su participación laboral. La gráfica 3.13 muestra que en todo el periodo analizado el porcentaje promedio de participación de las mujeres en localidades rurales fue 53.8%, cifra sensiblemente inferior a los promedios de la entidad (61.4%) y especialmente a los de la ZMO (73.3%). Aunque debe reconocerse que el promedio de participación laboral de las mujeres rurales de Oaxaca está por encima del correspondiente a las mujeres rurales del país (48.7%).



Gráfica 3.13
Participación laboral en localidades rurales.
Personas entre 25 y 64 años.



Fuente: Elaborado con información trimestral de la ENOE 2005.4 a 2018.2 con intervalos de 5 trimestres.

Conclusiones

En lo analizado en este capítulo se observa una posición poco favorable para las mujeres en general, las de Oaxaca y especialmente en las áreas rurales: alta proporción de mujeres con bajos niveles de escolaridad; persistencia de las brechas de género tanto en educación como en participación laboral; brechas entre las propias mujeres, las que obedecen por un lado a diferencias en los niveles de escolaridad y, por otro, al estatus de vida en pareja que a su vez refleja una alta preponderancia de los roles de género.

En la entidad destacan positivamente los indicadores de la Zona Metropolitana de Oaxaca, que son superiores tanto a los del resto de la entidad como a los del

promedio del país: la ZMO presenta mayor porcentaje de participación laboral de la mujer, así como mayor avance en sus niveles de educación, lo cual se refleja en menores brechas de género en esos rubros.

La evidencia descriptiva de los datos muestra que los avances en la escolaridad son una de las claves en el aumento de la participación laboral de la mujer: en todos los ámbitos el análisis confirma una gran brecha de género en participación laboral en mujeres sin instrucción, la cual va disminuyendo sensiblemente conforme la mujer escala a mayores niveles educativos. Estos resultados confirman hallazgos de otras investigaciones para México (Félix e Inzunza, 2019) y son consistentes con la teoría de la asignación del tiempo en el hogar postulada por Becker (1965); esto en el sentido de que los costos de oportunidad por dedicarse a actividades del hogar, en lugar de participar en el mercado laboral, son significativamente más bajos para mujeres con baja escolaridad. Lo contrario sucede cuando la mujer adquiere mayores grados educativos.

El análisis del capítulo también permite concluir que la mejora del nivel educativo de las mujeres es un factor que influye no solamente en el aumento de la participación laboral sino en las condiciones laborales: la evidencia de los datos confirma que las remuneraciones laborales aumentan con el nivel de escolaridad, lo cual es consistente con la teoría del capital humano; también permite mejorar las posibilidades de tener un empleo más seguro, con prestaciones y con cierta estabilidad en el ingreso (empleo formal con patrón y contar con contrato de planta).

Otra de las claves en la participación laboral es la persistencia de los roles de género, bajo los cuales prevalece la hipótesis de que el papel tradicional, cultural y socialmente aceptado para la mujer es que esta asuma una especie de subordinación ante su pareja, lo que se manifiesta en la distribución del tiempo, siendo ella quien se dedica en mayor medida al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, lo cual limita o anula su participación en el mercado laboral. A este respecto, los resultados descriptivos indican que para cualquier nivel de estudios la participación laboral de las mujeres con pareja es siempre inferior a la de quienes no viven con pareja. Lo cual confirma los resultados de Félix e Inzunza (2019), donde se demuestra que las diferencias en las probabilidades de participación laboral de mujeres con y sin pareja son persistentes en todos los niveles educativos, aunque los gradientes disminuyen al aumentar la escolaridad.



- Arias, P., (2016). "El trabajo femenino: del permiso a la obligación", en *Papeles de Población*, 22(90) pp. 197-228.
- Aguayo, E. y Lamelas, N., (2011). "Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005", en *Estudios Feministas*, 19(3) pp. 733-750.
- Barron, R. D., y Norris, G. M. (1991). "Sexual divisions and the dual labour market", en Leonard D. y Allen, S. (eds), *Sexual Divisions Revisited*, Palgrave Macmillan, London.
- Becker, G., (1965). "A theory of the allocation of time", en *Economic Journal*, 75(299) pp. 493-517.
- Becker, G., (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castaño, C., (1999). "Economía y género", en *Política y Sociedad*, 32, pp. 23-42.
- Cerrutti, M., (2000). "Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina", en *World Development*, 28(5) pp. 879-891.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass., Heath Lexington Books.
- Duval, H. R. y Orraca, P. (2011). "Análisis por cohortes de la participación laboral en México (1987-2009)", *El Trimestre Económico*, vol. 78(2), núm. 310, abril-junio, pp. 343-375.
- Félix-Verduzco, G. y Inzunza, P. (2019). "Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México", en *Papeles de Población*, 25(99) pp. 209-248.
- Huffman, C., y Van Gameren, E. (2011). "La oferta laboral de los hogares en México. Modelos de interacción estratégica", en *El Trimestre Económico*, 78-4(312) pp. 869-911.
- Sánchez, A., Herrera, A. y Perrotini, I. (2015). "La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México", en *Contaduría y Administración*, 60(3) pp. 651-662.
- Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, 51(1) pp.1-17.
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, Colección Instituto de la Mujer Oaxaqueña Ediciones, serie Buenas Prácticas.
- Rendón, T. y Maldonado, V. (2004). "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", en *Economía Informa*, marzo, 324 pp. 48-55.



4 CAPÍTULO

Participación laboral por género en ocupaciones por tareas **rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca**

Joel Enrique Tijerina Cadena
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

Los cambios en los mercados laborales de todo el mundo se han vinculado a cambios estructurales como la liberalización del comercio, la desregulación de la actividad económica, la desincorporación de empresas públicas o la liberalización de los mercados en general. Un factor clave considerado para entender los cambios del mercado laboral ha sido el avance de la tecnología.

Autor (2011) explica que la robotización del proceso productivo ha estado desplazando a los trabajadores según las tareas que realizan y no por su grado de escolaridad o preparación, asegurando que, dependiendo de si las tareas realizadas en los empleos de “los trabajadores son “automatizables” o no, tienen mayor o menor riesgo proporcional de ser desplazados por máquinas. También explica el fenómeno de la polarización del mercado laboral de Estados Unidos, donde se realizaron estudios al dividir a los trabajadores según el tipo de tareas que realizan en sus empleos” y demostrando que los aumentos en los estratos superiores e inferiores de la curva de ingreso de los trabajadores, y afirma la existencia de la polarización en el mercado laboral de este país.

El concepto de polarización ocupacional del mercado de mano de obra se observa cuando existe diferencia ocupacional entre las partes altas y bajas de los trabajadores. Es decir, los de mayores y menores salarios, respectivamente, están creciendo a expensas de los trabajadores de ingresos medios; los trabajadores se mueven a “los polos” de la distribución, en los trabajos con los salarios más extremos.

El concepto de polarización sirve para estudiar en qué medida se conforman diferentes grupos en una distribución, “trata de explicar un aspecto que la desigualdad no puede: la potencialidad de conflicto existente en una sociedad cuando se forman grupos en torno a alguna característica, por ejemplo, el ingreso”. Sassen (1998) menciona que la polarización sucede cuando aumenta la demanda de trabajadores con ingresos altos y bajos, y cuando hay una disminución de trabajadores de ingresos medios, es decir, la población se agrupa en torno a polos distantes.

Borbon y Grijalba (2016, p. 217) mencionan que “la polarización laboral, entendida como la concentración de una gran cantidad de puestos para trabajadores calificados en la parte alta de la estructura laboral y otra gran cantidad para trabajadores no calificados en la parte baja, lo que produce una reducción de la parte media de la estructura, ha sido estudiada mayormente en los países desarrollados y

se ha analizado exclusivamente para los empleos, debido a las características más estructuradas de sus mercados laborales”.

Por su parte, Carrillo Vazquez (2005), mencionan que desde los años ochenta se empezaron a realizar estudios acerca de la posible desaparición de la clase media en Estados Unidos, cuando se suscitó el descenso de los trabajadores que percibían un ingreso promedio; desde esta perspectiva Borbon y Grijalba (2016), mencionan que las explicaciones van desde la perturbación de las instituciones y normas sociales, pasando por el cambio tecnológico, la deslocalización o globalización, hasta los factores demográficos como el envejecimiento de la población y la inmigración.

La implementación de la tecnología que se ha llevado a cabo en México en los últimos 20 años, ha afectado la estructura ocupacional de mujeres y hombres. Desde un enfoque de tareas los trabajos manuales son los que más han sufrido un cambio en la estructura de los trabajadores según su sexo. Lo que quiere decir que, para las ocupaciones en tareas no rutinario cognitivas, la implementación de tecnología usada como una herramienta para facilitar el trabajo, puede explicar este fenómeno del cambio en la distribución de trabajadores por sexo; sin embargo, para las actividades no rutinario manuales, que incluyen trabajos en actividades agrícolas, trabajadores en la construcción, cocineros y personas que se dedican al cuidado de otras personas, la tecnología no juega un papel importante en las ocupaciones mencionadas.

Este tipo de análisis se suma a la literatura que ha tratado de entender el papel que el cambio tecnológico ha jugado en la mejora de la mujer en el ámbito laboral. En los Estados Unidos, por ejemplo, se ha observado una disminución de la brecha salarial entre los géneros desde los años 80. Yamaguchi (2018) indica que en varios estudios esta mejora relativa de la mujer se ha atribuido a los mayores niveles de educación y, en general, a la inversión en capital humano. El autor también afirma que las actitudes hacia la mujer en el mercado laboral han cambiado, lo que ha dado lugar a una menor discriminación contra ella. Sin embargo, considera que el progreso tecnológico ha sido un factor clave para explicar este cambio. Otros autores, como Weinberg (2000), ya han discutido esta asociación, argumentando que la disminución del énfasis de los mercados laborales en el trabajo físico y el aumento del énfasis en el trabajo informático ha incrementado la demanda laboral de las mujeres. Además, Black y Spitz-Oener (2010) confirman que el cambio en la demanda hacia los empleados que realizan tareas analíticas y contra los empleados que realizan tareas rutinarias ha producido resultados laborales favorables para las mujeres.

Tijerina et al. (2020) mencionan que entre 1998 y 2018 se presentaron cambios significativos en los mercados de trabajo tanto a nivel nacional como en Oaxaca, destacando dentro de estos aspectos una caída relativa de los empleos rutinarios manuales, la cual fue compensada por una mayor presencia de empleos no rutinarios manuales. Dentro de este segmento de empleos, las mujeres son las que tienen el mayor dinamismo, aunque también es importante su participación en tareas no rutinarias cognitivas; esto aporta evidencia en favor de la hipótesis sobre la mayor presencia de mujeres en actividades no rutinarias, vinculada con el cambio tecnológico.

El objetivo de este capítulo es describir la participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca.

La hipótesis a comprobar en este trabajo es que existe un aumento en la participación de las mujeres en tareas no rutinarias en México y Oaxaca, y debido a una menor incorporación de nuevas tecnologías en Oaxaca, se esperaría una menor incorporación de mujeres en el mercado laboral en tareas no rutinarias (cognitivas y manuales) en relación al promedio nacional.

Para realizar el análisis, las ocupaciones en México se separaron en cuatro categorías distintas: las *no rutinarias, cognitivas y manuales*, y las *rutinarias, cognitivas y manuales*. Partiendo de estas categorías, analizamos cambios en el empleo y salarios por género, de tal manera que se evidencie si las mujeres tienen ventaja o no en las ocupaciones no rutinarias, ya sea cognitivas o manuales.

Con base en datos de la ENE 1998, 2000 y de la ENOE 2008 y 2018, se tiene que los ingresos laborales más altos en México se devengan en las ocupaciones no rutinarias cognitivas, seguidas por las ocupaciones rutinarias cognitivas. Por otra parte, los ingresos laborales en las ocupaciones rutinarias y no rutinarias manuales son bastante parecidos, por lo que es probable que los trabajadores transiten de manera fluida entre estos dos tipos de ocupaciones.

El trabajo cognitivo involucra toma de decisiones y procesos mentales complejos, que el mercado laboral premia por sobre otro tipo de tareas, mientras que los trabajadores manuales devengan ingresos laborales menores, de tal manera que se encuentran en la parte inferior de la distribución de salarios.

Los resultados indican que el diferencial salarial por género promedio se ha mantenido estable de 2000 a 2018, a nivel agregado. Al indagar, dentro de la distribución salarial, y partiendo de la idea de que en la parte derecha de la distribución

se ubican los trabajadores en ocupaciones que realizan tareas cognitivas y en la parte izquierda los ocupados en tareas manuales, se encontró que se ha incrementado la demanda de empleo en ocupaciones no rutinarias para las mujeres y en no rutinarias para los hombres.

El presente trabajo está organizado de la siguiente manera. En el primer apartado, se establece la introducción del trabajo. El segundo apartado presenta una breve revisión de la literatura sobre el efecto del cambio tecnológico en las ocupaciones por tareas. El tercer apartado presenta los resultados del análisis y el último capítulo incluye las conclusiones.

El impacto del cambio tecnológico en el mercado de trabajo

El impacto del avance tecnológico sobre el desempeño del mercado de trabajo se encuentra largamente discutido en la literatura (Autor, Osbourne y Frey, 2013), en la cual se plantea una reducción del nivel de empleo en ocupaciones intensivas en tareas rutinarias, es decir, ocupaciones que consisten principalmente en tareas que siguen procedimientos bien definidos que pueden ser fácilmente realizadas por algún tipo de algoritmo, lo cual genera una mayor demanda de los trabajadores altamente calificados (que no realizan actividades monótonas en sus empleos) dándole importancia al premio a la calificación (*skill premium*).

Por su parte, el modelo propuesto por Acemoglu y Autor (2010) intenta darle respuesta a este fenómeno y lo denominaron “modelo canónico”, que incluye dos tipos distintos de trabajadores: los altamente calificados y los no calificados. Estos producen dos tipos de bienes que se consideran sustitutos imperfectos o se emplean en ocupaciones distintas. La tecnología en este modelo complementa a uno de los dos tipos de trabajadores (a los altamente calificados debido a que solo ellos tienen los estudios para manejar los avances técnicos y aplicarlos a su trabajo para facilitarlo) y sustituye al otro tipo de trabajadores (a los no calificados).

El modelo canónico tuvo un éxito empírico al capturar las diferencias entre los países avanzados, como Estados Unidos o algunos países europeos. Pero más allá de la aplicabilidad del modelo, en la actualidad se ha visto rebasado al no poder realizar un análisis satisfactorio en los mercados laborales modernos y en las nuevas tendencias globales en el comercio. Según las nuevas corrientes de la literatura

sobre el análisis de los mercados laborales modernos, el modelo canónico posee dos debilidades: a) no incluye las “tareas” (*tasks*) en la participación laboral; b) tampoco distingue las diferencias existentes entre habilidad o capacidad (*skills*) con el concepto de tarea. Cabe señalar que una tarea es una unidad de trabajo que produce bienes o servicios, en contraste con la capacidad de un trabajador de desarrollar varias tareas (Acemoglu y Autor, 2010). Los trabajadores aplican sus habilidades y capacidades en las tareas que realizan en sus empleos. La distinción entre estas dos variables es particularmente relevante en el marco de los avances tecnológicos en la producción, ya que la robotización puede realizar ciertas tareas (monótonas) y desplazar a los trabajadores.

El modelo canónico trata a la tecnología como exógena y asume que el cambio tecnológico es, por su naturaleza, basado en las habilidades. Pero la evidencia sugiere que esto ha cambiado a lo largo del tiempo en todos los países. Goldin y Katz (1996) presentan evidencia que desde el siglo XIX los avances tecnológicos a menudo reemplazaban el trabajo de los artesanos y no solo lo hacían más fácil.

El cambio más relevante en este sentido fue el aumento en el empleo y en los salarios de los trabajadores en el extremo izquierdo de la distribución de salarios y empleo. Otro fenómeno que se empezó a observar fue la caída en las proporciones de empleo de los trabajadores de calificación media y la disminución de su salario relativo. El modelo canónico original solamente podía predecir que el cambio tecnológico traería un aumento en la demanda relativa de los trabajadores más calificados y, por consecuencia, una reducción en la demanda relativa del trabajo menos calificado. De aquí surge la necesidad de intentar explicar de otra manera el fenómeno del desplazamiento de mano de obra.

Por su parte, Autor ideó a finales de la década de los noventa la hipótesis de tareas; esta explica que la robotización del proceso productivo ha ido reemplazando a los trabajadores según las tareas que realizan y no por su grado de escolaridad o preparación; dependiendo de si las tareas realizadas en los empleos de los trabajadores son automatizables o no, tienen mayor o menor riesgo proporcional de ser desplazados por máquinas. Autor, junto con otros autores, ha realizado varios estudios que examinan temas como el *skill premium*, diferenciados por edad y sexo, la polarización por la *rutinización* de las actividades productivas, la evolución de las actividades a realizar, las distintas modas comerciales que también afectan el mercado laboral de Estados Unidos, etcétera.

El avance que hace la evolución tecnológica para producir de manera automatizada tiene dos efectos sobre el mercado: a) se incrementa la probabilidad de desocupación de los trabajadores (dependiendo de las tareas que realicen en sus empleos); y b) la polarización del mercado, que es la distanciaci3n entre los percentiles de las colas superior e inferior del gr3fico que generarían los salarios (Apella y Zunino, 2017).

El cambio tecnol3gico no es el único factor que modifica la demanda de trabajadores en el mercado de trabajo; variables como efectos demogr3ficos, cambios en el comercio internacional y la falta de polítimas p3blicas en los países también son hechos que modifican la estructura laboral. Pero no solo el avance tecnol3gico con la promesa de una mayor producci3n, sino también la reducci3n del costo de acceso a estas nuevas tecnologías, generan un desplazamiento potencial de una parte de la fuerza de trabajo de varios países, siendo reemplazados por máquinass administradas desde un sistema computacional, lo que se conoce como desempleo tecnol3gico.

Sin embargo, no todo trabajo puede ser reemplazado fácilmente; diversos autores han estructurado divisiones laborales según las actividades que realizan los trabajadores en sus empleos para realizar modelos econométricos. Con el aumento de habilidades individuales de los trabajadores (aumento del capital humano personal dado por la mayor capacitaci3n) ha habido un incremento relativo en la demanda de trabajadores con nuevas habilidades en múltiples países del mundo (Acemoglu y Autor, 2010).

El análisis del fenómeno del desplazamiento del trabajo humano por máquinas (o incluso *software*) requiere diferenciar al trabajo, no por su nivel de calificaci3n o habilidades, tal como suele ser planteado, sino por el conjunto de tareas que desempeña. Este marco de análisis es conocido como “enfoque de tareas”.

Hay una gran variedad de hipótesis en las que se explica la evoluci3n de los ingresos entre los trabajadores. La mayoría de ellos se ha concentrado en el modelo can3nico que explica la diferencia salarial por medio de años de educaci3n (*skill*); pero recientemente la literatura se ha inclinado hacia la hipótesis de tareas (*tasks*) para explicar la misma diferencia (Medina y Posso, 2010).



Distribución porcentual de los trabajadores por sexo en ocupaciones por tareas

En la tabla 4.1 se presenta de manera porcentual cómo se distribuían los trabajadores mexicanos según las tareas que realizaban en los años de estudio. Es un caso común el que siempre las mujeres se ubiquen más en las labores no rutinarias y rutinarias cognitivas que los hombres y que la mayor diferencia entre los trabajadores de ambos sexos se da en los trabajos rutinarios manuales, en aproximadamente 20 puntos porcentuales de diferencia en todos los años. En cambio, en las actividades no rutinarias los trabajadores se encuentran distribuidos más equitativamente, aunque existe una diferencia entre ambos sexos para todos los años. Sin embargo, dicha diferencia es mínima para el 2018, lo cual puede ser una evidencia de que las brechas de género en cuestiones laborales están haciéndose más pequeñas.

Por último, es importante destacar que, en 2018, la tendencia que se venía observando en años anteriores cambia, ya que se observa claramente que las mujeres aumentan su participación de más del 30% en actividades no rutinarias cognitivas y manuales. Estos resultados van en línea por los encontrados por Rodríguez y Meza (2021), que encuentran que el mercado de trabajo en México se está polarizando, debido al cambio tecnológico actual que está cambiando la demanda de trabajadores.

Tabla 4.1

Distribución porcentual de trabajadores en ocupaciones por tareas para mujeres y hombres en México, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Clasificación de ocupaciones por tareas	1998		2000		2008		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No rutinario cognitivo	31.05	27.83	31.45	27.57	31.25	26.24	30.37	27.92
Rutinario cognitivo	26.40	9.76	26.72	10.11	26.63	11.20	26	11.83
Rutinario manual	26.69	47.42	27.09	46.68	26.99	46.57	12.86	35.32
No rutinario manual	15.86	15.00	14.75	15.64	15.14	15.97	30.77	24.93
Total	57,816	110,185	68,241	125,667	50,790	81,649	44,588	62,053

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre 1998, 2000, 2008 y 2018.

Ahora se presentan la distribución de los trabajadores por ocupaciones en distintas tareas por sexo para Oaxaca. En la tabla 4.2 se muestran los porcentajes del total de los trabajadores y trabajadoras. Para Oaxaca, un estado que tiene indicadores con los más altos niveles de pobreza en el país, un cambio tecnológico, puede no ser tan significativo, ya que su principal rama económica es el turismo. El fenómeno antes expuesto puede deducirse porque las compañías hoteleras o de servicios requieren mano de obra que se considera como actividad no rutinario manual (limpieza); entonces, puede que se encuentre aquí la razón de que los trabajadores de las actividades rutinarias se desplacen a las no rutinarias y sean absorbidos por el sector servicios y modifique la estructura porcentual del mercado de trabajo oaxaqueño. Dicha afirmación solo se puede comprobar si, de hecho, los trabajadores que cambian de una clasificación de empleo a otra tienen algún tipo de incentivo extra como mejores salarios, horarios más flexibles etc. También puede que se dé algún *shock* económico, o algún cambio en la organización económica del estado o una temporada que beneficie al turismo que haga que la demanda por los trabajadores que realizan actividades no rutinario manuales aumente.

En la tabla 4.2 se revela la estructura ocupacional por tareas en el estado de Oaxaca; de nuevo la diferencia de distribución por sexo más grande se encuentra en los trabajos rutinarios manuales de 1998 a 2008. Los otros tipos de trabajos se encuentran distribuidos de manera más equitativa que, para el caso de México, las diferencias entre sexos para las actividades no rutinarias disminuye del 30% en 1998 a menos de 10% en el 2018 y en las actividades rutinarias cognitivas siguen el mismo patrón del país, al ser donde se concentran la mayoría de las féminas encuestadas. Otro elemento importante a desatacar en 2018, es el hecho de que se incrementa la participación de mujeres en ocupaciones no rutinarias, cognitivas y manuales y en el caso de los hombres se aprecia el mismo fenómeno pero en ocupaciones rutinarias, esto va en línea con lo encontrado para el país, donde se observa una polarización del mercado laboral femenino en ocupaciones de índole no rutinaria.

Hay que considerar el tamaño de la muestra ya que, por obvias razones, es menor que la levantada para el país, así que los datos pueden ser más sensibles a las respuestas de los encuestados. Aun así, es lo suficientemente confiable para hacer inferencias sobre la distribución de los trabajadores en Oaxaca.

Tabla 4.2

Distribución de trabajadores en ocupaciones por tareas para mujeres y hombres en Oaxaca, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Clasificación de ocupaciones por tareas	1998		2000		2008		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H
No rutinario cognitivo	27.69	21.62	28.94	21.35	32.34	25.55	29.63	28.17
Rutinario cognitivo	21.94	6.82	23.36	8.80	22.91	9.90	26.62	10.22
Rutinario manual	33.94	60.64	32.13	56.66	29.93	51.75	13.44	42.83
No rutinario manual	16.44	10.92	15.57	13.18	14.81	12.80	30.30	18.78
Total	1,983	3,488	1,631	2,829	1,951	2,626	1,495	1,800

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Distribución porcentual de los trabajadores por nivel educativo y sexo en ocupaciones por tareas

La tabla 4.3, es un primer acercamiento a la estructura laboral por sexo de México, que servirá como base para después analizar cuestiones como el nivel educativo de los encuestados y los salarios, además de que servirá como punto de referencia para la comparación entre el país y un estado en específico, como es el caso de Oaxaca.

En la tabla 4.3 se muestran los porcentajes de las personas encuestadas divididas por sexo y según el nivel educativo que tienen. Al nivel general la educación en México ha mejorado, porque el número de trabajadores que se ubicaban en los niveles de educación más bajos se ha reducido y existe una mayor concentración en los niveles altos en grados técnicos y universitarios, lo cual es esperado porque cada vez más la población en general tiende a apreciar más los altos niveles educativos para tener un trabajo. Otro elemento que resalta es que las mujeres tienen mayores niveles educativos que los hombres, situación que ha ido mejorando con el paso de los años.

Tabla 4.3

Distribución porcentual de trabajadores en ocupaciones por tareas, nivel educativo y sexo en México, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Nivel educativo	1998		2000		2008		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Primaria incompleta	16.45	19.47	14.62	17.74	11.28	14.12	5.94	8.31
Primaria completa	23.13	26.71	22.12	25.47	17.76	21.94	14.01	17.28
Secundaria completa	38.47	31.33	38.73	32.54	28.77	30.96	31.90	35.14
Preparatoria y técnicos universitarios	7.85	9.27	8.98	10.30	23.13	17.76	25.79	23.13
Universitario y más	14.09	13.22	15.55	13.94	19.05	15.22	22.35	16.13

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

El que las mujeres estén estudiando más años que los hombres también puede ser una evidencia de la disminución en las brechas por género en educación; sin embargo, existe una incongruencia que se presenta en los salarios promedio, según las teorías económicas y el capital humano, a más alto nivel educativo mayores serán los salarios. Pero esto no está pasando en México, donde los salarios son mayores para los varones, aunque mujeres y hombres realicen el mismo tipo de tareas.

Ahora, en la tabla 4.4 se muestra la distribución de los trabajadores de Oaxaca dividido por sexo. Por ejemplo, en 1998 casi el 29% de las trabajadoras mujeres no habían terminado la primaria y solo el 14.24% tenían un nivel universitario o mayor. Situación que se invierte para el 2018, donde ahora el 25% de las trabajadoras mujeres tiene estudios universitarios y solo el 11.84% no completó la primaria. En el caso de los hombres se da una situación similar, en donde mejoran los niveles educativos generales de los trabajadores. Sin embargo, hay que considerar que, aún con estas mejorías, los niveles siguen siendo menores que el promedio educativo de los trabajadores considerando al país entero.



Tabla 4.4

Distribución porcentual de trabajadores en ocupaciones por tareas,
nivel educativo y sexo en Oaxaca. 1998, 2000, 2008 y 2018.

Nivel educativo	1998		2000		2008		2018	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Primaria incompleta	28.9	30.6	27.9	27.3	20.4	19.0	11.8	12.6
Primaria completa	22.7	27.7	21.5	27.9	18.6	23.8	16.6	21.3
Secundaria completa	27.6	22.3	27.3	21.4	19.7	21.7	23.8	27.1
Preparatoria y técnicos universitarios	6.4	7.1	6.9	9.2	21.6	17.4	22.69	19.1
Universitario y más	14.2	12.1	16.1	14.1	19.4	17.9	25.0	19.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Salarios promedio por sexo en ocupaciones por tareas

La tabla 4.5, representa el promedio de los salarios por hora por tareas y por sexo para México en los años en cuestión, así como también una razón salarial por sexo. Los salarios de los hombres son mayores que los de las mujeres en todos los años y en todos los tipos de trabajos, lo cual es un fenómeno que pasa en distintos países del mundo, principalmente los que aún están en vías de desarrollo. En México las mujeres, en general, tienen mayores niveles educativos que los varones, sin embargo, sus salarios son menores.

En la tabla 4.5 se encuentra una columna donde se incluye la razón salarial obtenida a través del salario por hora promedio de las mujeres dividido entre el de los hombres para todos los años. Calcular dicha razón salarial nos permite ver en términos porcentuales la diferencia salarial, donde se puede observar que los salarios de los hombres son mayores que los de las mujeres.

Todas las clasificaciones siguen una tendencia común: cada vez las diferencias se hacen menores. La diferencia más grande se encuentra en las actividades no rutinario manuales; específicamente en el 2000, la desigualdad en salarios es mayor para todas las ocupaciones por tareas, lo cual resulta interesante ya que se esperaría

que la mayor diferencia estuviese en el 1998, porque es el más antiguo de los años estudiados o en el 2008, el año de la crisis económica mundial.

De la tabla 4.5 se puede conocer cómo se encuentra la situación actual de los salarios en México, porque se utiliza de base el mes de mayo de 2018. Según estos resultados podría decirse que en México, de 1998 al 2018, se ha experimentado una disminución del salario por hora en los trabajos de carácter rutinario cognitivos y no rutinario cognitivos y un aumento en el salario por hora de las actividades no rutinario manuales, tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, la relación salarial ha estado aumentando con el paso de los años favoreciendo a los hombres.

Tabla 4.5
Salario por hora promedio por ocupación en tareas y sexo para México, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Clasificación	1998			2000			2008			2018		
	M	H	R	M	H	R	M	H	R	M	H	R
No rutinario cognitivo	53.3	65.2	0.82	58.4	72.8	0.80	60.0	68.3	0.88	45.4	50.8	0.89
Rutinario cognitivo	25.0	29.2	0.86	28.0	32.4	0.86	30.2	34.0	0.89	26.0	28.1	0.92
Rutinario manual	18.5	22.6	0.82	21.4	26.6	0.80	23.5	28.8	0.82	22.7	26.5	0.86
No rutinario manual	19.6	28.3	0.69	19.3	33.3	0.58	26.6	37.1	0.72	24.9	31.4	0.79

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.
Nota: M = Mujeres; H = Hombres; R = Razón.

Cuando se hace el mismo análisis, pero para el estado de Oaxaca, en la tabla 4.6 se pueden apreciar los salarios por hora promedio de mujeres y hombres trabajadores para esa entidad; también incluye la columna de razón salarial y se ha calculado de la misma forma que para el caso del México. Y al igual que para México, los salarios promedio por hora de los hombres son mayores que los de las mujeres para casi todas las ocupaciones por tareas y todos los años exceptuando dos: el rutinario cognitivo de 1998, en el cual el salario de las mujeres era 8% mayor que el de los hombres, aunque porcentualmente había más mujeres que hombres laborando en ese tipo de empleo, lo que demuestra que a finales del siglo pasado, el trabajo femenino en este tipo de actividad era más demandado y premiado

salarialmente. Caso que, luego de dos años para el 2000 el salario femenino era 20% menor que el masculino, cosa que ya sigue el patrón de todos los años. La segunda excepción se da en los trabajadores rutinarios manuales para el 2018, donde el salario femenino es un 13% mayor que el de los hombres, lo cual resulta interesante porque en ese momento solo el 20% de los trabajadores eran mujeres y aunque la diferencia es de 1.74 pesos, el salario sigue estando a favor de ellas, fenómeno que no se presenta para el promedio nacional.

Quizá este fenómeno puede explicarse por la demanda de mano de obra en trabajos manuales rutinarios, donde pudo haber aumentado el salario de ellas en este trimestre para alentar su incursión en este tipo de empleo, lo cual llevó que el salario promedio de las mujeres aumentara en relación de los hombres. Sin embargo, también hay que considerar que la muestra, al ser para un estado no muy industrializado, pueda afectar el promedio ya que las cantidades de encuestadas son menores y una sola observación puede hacer que el promedio aumente.

La razón salarial nos deja ver, en términos monetarios, cuánta es la disparidad de las remuneraciones según el tipo de empleos. En la tabla 4.6 se permite observar que para las actividades cognitivas no rutinarias la diferencia salarial fue constante después del año 2000, porque en 1998 el salario por hora estaba casi a la par para ambos sexos. En el caso de los trabajadores cognitivos rutinarios, la razón salarial tuvo altos y bajos; altos en 1998 y en 2008, donde la razón estaba a favor de las mujeres y casi a la par respectivamente; en el 2000 y 2018 las diferencias en este tipo son un poco más grandes. En el tipo de trabajos donde se acentúan las diferencias en el salario por hora es en los manuales no rutinarios donde, en todos los años, la razón salarial es más baja que los demás. Para los trabajos manuales rutinarios se observan también altos y bajos en las razones, pero son inversos a los que se presentan en los trabajos cognitivos rutinarios para los últimos dos años, lo cual puede ser explicado porque hubo un cambio considerable en la estructura del mercado laboral por tareas en el tipo manual rutinario.



Tabla 4.6

Salario por hora promedio por ocupación en tareas y sexo para Oaxaca, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Clasificación de ocupaciones por tareas	1998			2000			2008			2018		
	M	H	R	M	H	R	M	H	R	M	H	R
No rutinario cognitivo	54.3	56.0	0.97	47.7	55.7	0.86	52.1	57.7	0.90	37.5	43.0	0.87
Rutinario cognitivo	22.3	20.6	1.08	22.8	29.2	0.78	27.0	28.5	0.95	21.5	29.4	0.73
Rutinario manual	10.6	11.3	0.94	11.1	14.2	0.78	16.6	19.8	0.84	14.8	13.1	1.13
No rutinario manual	12.4	19.9	0.62	13.0	24.2	0.54	20.5	34.4	0.60	19.2	25.6	0.75

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Nota: M = Mujeres; H = Hombres; R = Razón.

Distribución de trabajadores por sexo según el tamaño de empresa en ocupaciones por tareas

Continuando con el análisis de la situación del mercado laboral de México, considerar el tamaño de las empresas resulta importante, ya que amplía la visión del mercado de trabajo al saber en qué tipo de empresas se desenvuelven los trabajadores, además de que se sigue con la idea antes mencionada de comparar los salarios de los trabajadores con el monto de la inversión en tecnología y deducir si es rentable o no esta inversión. Por su parte, Álvarez (2015), menciona que las empresas de mayor tamaño tienen mayores posibilidades de tener los ingresos necesarios para invertir en maquinaria con el objetivo de que automaticen sus procesos.

A continuación, en la tabla 4.7, se describe la distribución de trabajadores según el tamaño de la empresa (esta clasificación se hace al considerar el número de empleados) y la clasificación de trabajos por tareas. Los valores porcentuales que se muestran en el cuadro se calcularon en base al total de mujeres y hombres para todos los años, por ejemplo, el valor de 0.059 de las mujeres en 1998 quiere decir que las mujeres que trabajan en una empresa de 2 a 5 personas y tienen un empleo no rutinario cognitivo representan el 5.9% del total de las mujeres con empleos no rutinario cognitivos de ese año.

Lo que la tabla 4.7 aporta al análisis de las ocupaciones de los trabajadores es que se puede observar la evolución de la distribución en todos los años de estudio, según el tamaño del lugar donde trabajan. Ejemplificando, se puede inferir que, para todos los años, los trabajadores mujeres y hombres que tienen empleos donde se realizan actividades no rutinario cognitivas se concentran en empresas con más de 250 empleados, aunque las mujeres se distribuyen de manera un poco más equitativa en todos los tamaños de empresas. Las actividades rutinarias manuales también siguen el mismo patrón durante todos los años estudiados; la mayoría de los trabajadores mujeres y hombres se ubican mayormente en empresas con menos de 5 empleados.

Los trabajos en donde se realizan actividades rutinarias cognitivas no se han comportado de la misma manera en los años considerados; por ejemplo, en 1998 y en el 2000, la mayoría de las mujeres se concentraban en empresas con 2 a 5 personas y los hombres en empresas de más de 250 empleados. Situación que cambia en el año 2008, donde ahora tanto mujeres como hombres se ubican en empresas de 2 a 5 personas. En cuanto a los trabajos donde se realizan actividades no rutinarias manuales los trabajadores mujeres y hombres se concentraban en empresas con 2 a 5 empleados, durante los tres primeros años; sin embargo, para el 2018 la situación para las mujeres cambió, ya que ahora se concentran en su mayoría en empresas con más de 500 empleados, esto puede deberse al crecimiento generalizado de las empresas y la demanda de las mismas por trabajadores capaces de realizar diversas actividades.

Los valores obtenidos sobre la distribución por trabajadores según el tamaño de empresa y clasificación de trabajo son los esperados para las actividades rutinario cognitivas y no rutinario manuales ya que en años más recientes existe un cambio en la distribución de los trabajadores, hacia donde se esperaría según la teoría de la polarización y la implementación de nuevas tecnologías, el que las mujeres en la actualidad se concentren en empresas grandes para realizar primordialmente actividades no rutinario manuales en sus empleos, es un claro ejemplo de lo antes mencionado que las mujeres se dedican a actividades como, por ejemplo, la limpieza en grandes complejos turísticos con más de 500 empleados.

Por otro lado, se esperarían distribuciones opuestas para las dos clasificaciones de trabajos restantes, los no rutinario cognitivos y los rutinarios manuales; dadas las actividades que realizan podría esperarse que la mayoría de los trabajadores rutinarios manuales se concentrasen en empresas con más empleados.

Tabla 4.7

Distribución de trabajadores según el tamaño de empresa en ocupaciones por tareas en México, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Tamaño de empresa por número de trabajadores	No rutinario cognitivo		Rutinario cognitivo		No rutinario manual		Rutinario manual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1 persona	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.003	0.573	0.015
2 a 5 personas	0.059	0.045	0.412	0.317	0.395	0.482	0.367	0.449
6 a 10 personas	0.033	0.042	0.067	0.084	0.094	0.097	0.014	0.099
11 a 15 personas	0.025	0.029	0.030	0.041	0.036	0.043	0.002	0.044
16 a 50 personas	0.091	0.107	0.079	0.100	0.098	0.094	0.009	0.098
51 a 100 personas	0.041	0.060	0.040	0.054	0.062	0.047	0.002	0.044
101 a 250 personas	0.035	0.050	0.017	0.029	0.052	0.039	0.001	0.029
251 y más	0.715	0.666	0.352	0.375	0.261	0.196	0.031	0.221
Total 1998	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1 persona	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001	0.003	0.499	0.013
2 a 5 personas	0.052	0.046	0.391	0.276	0.345	0.464	0.442	0.442
6 a 10 personas	0.039	0.038	0.076	0.080	0.098	0.100	0.016	0.096
11 a 15 personas	0.028	0.024	0.026	0.038	0.034	0.038	0.005	0.033
16 a 50 personas	0.086	0.110	0.090	0.115	0.105	0.103	0.008	0.099
51 a 100 personas	0.042	0.058	0.038	0.049	0.057	0.048	0.002	0.048
101 a 250 personas	0.035	0.046	0.023	0.030	0.046	0.033	0.003	0.029
251 y más	0.717	0.676	0.355	0.411	0.314	0.210	0.026	0.239
Total 2000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1 persona	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.501	0.013
2 a 5 personas	0.100	0.081	0.417	0.307	0.344	0.482	0.430	0.460
6 a 10 personas	0.100	0.078	0.098	0.105	0.110	0.116	0.020	0.105
11 a 15 personas	0.074	0.055	0.046	0.058	0.049	0.046	0.008	0.037
16 a 20 personas	0.087	0.058	0.043	0.056	0.049	0.044	0.006	0.033
21 a 30 personas	0.079	0.065	0.040	0.054	0.043	0.037	0.006	0.035
31 a 50 personas	0.084	0.085	0.051	0.068	0.055	0.051	0.008	0.052
51 a 100 personas	0.097	0.112	0.065	0.082	0.081	0.055	0.005	0.059
101 a 250 personas	0.079	0.096	0.055	0.072	0.084	0.049	0.003	0.050
251 a 500 personas	0.060	0.062	0.029	0.034	0.050	0.037	0.002	0.036
501 y más	0.240	0.307	0.158	0.163	0.134	0.083	0.010	0.120
Total 2008	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

(continúa)

(continuación)

1 persona	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.323	0.009
2 a 5 personas	0.086	0.087	0.404	0.287	0.195	0.311	0.366	0.372
6 a 10 personas	0.104	0.084	0.108	0.133	0.075	0.113	0.081	0.131
11 a 15 personas	0.080	0.056	0.055	0.064	0.041	0.052	0.041	0.059
16 a 20 personas	0.093	0.062	0.058	0.061	0.029	0.045	0.034	0.050
21 a 30 personas	0.088	0.062	0.052	0.067	0.030	0.049	0.028	0.051
31 a 50 personas	0.092	0.092	0.059	0.064	0.041	0.063	0.036	0.067
51 a 100 personas	0.103	0.118	0.067	0.083	0.084	0.087	0.037	0.073
101 a 250 personas	0.089	0.100	0.054	0.060	0.093	0.080	0.019	0.050
251 a 500 personas	0.063	0.068	0.027	0.041	0.082	0.052	0.007	0.032
501 y más	0.201	0.271	0.118	0.141	0.332	0.146	0.026	0.106
Total 2018	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

La tabla 4.8, muestra la distribución de los trabajadores según el tamaño de empresa donde laboran en Oaxaca. Los resultados dejan ver un patrón de la distribución de los trabajadores, según el tamaño de empresa y clasificación laboral, parecida al del país; por ejemplo, los trabajadores manuales tanto rutinarios como no rutinarios tienden a concentrarse en empresas con menos de 5 trabajadores. Respecto a los trabajadores de las tareas no rutinario cognitivas, siguen la misma pauta marcada por el país de concentrarse en empresas grandes, de más de 250 empleados hasta el 2018, donde ahora la mayoría de los trabajadores se ubican en empresas más pequeñas, aquellas con 2 a 5 empleados, lo cual puede haberle sucedido a los programas gubernamentales para apoyar económicamente a las pequeñas y medianas empresas. El patrón de la concentración de trabajadores rutinarios cognitivos inició diferente, es decir, en 1998 tanto hombres como mujeres se concentraban en empresas de 2 a 5 empleados (cuando en el país los hombres se ubicaban en empresas con más de 250 trabajadores); en el 2000 los hombres se ubicaban en empresas de más de 250 trabajadores para luego, en el año siguiente, revertir la situación y volver a empresas con 5 empleados o menos. Una característica distintiva del caso de Oaxaca es como si los trabajadores de todas las clasificaciones, después del año 2000, se distribuyeran más equitativamente entre todos los rangos de tamaño de las empresas.

Tabla 4.8

Distribución de trabajadores según el tamaño de empresa en ocupaciones por tareas en Oaxaca, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Tamaño de empresa por número de trabajadores	No rutinario cognitivo		Rutinario cognitivo		No rutinario manual		Rutinario manual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1 persona	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.003	0.631	0.010
2 a 5 personas	0.043	0.043	0.522	0.517	0.736	0.764	0.320	0.561
6 a 10 personas	0.014	0.045	0.040	0.031	0.063	0.036	0.018	0.054
11 a 15 personas	0.000	0.012	0.026	0.024	0.070	0.027	0.000	0.025
16 a 50 personas	0.045	0.095	0.100	0.092	0.046	0.043	0.017	0.030
51 a 100 personas	0.025	0.012	0.016	0.038	0.017	0.023	0.008	0.016
101 a 250 personas	0.020	0.037	0.005	0.008	0.005	0.012	0.002	0.013
251 y más	0.852	0.756	0.291	0.291	0.061	0.092	0.004	0.291
Total 1998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1 persona	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.544	0.005
2 a 5 personas	0.060	0.035	0.558	0.220	0.831	0.834	0.442	0.717
6 a 10 personas	0.048	0.035	0.049	0.065	0.094	0.059	0.001	0.102
11 a 15 personas	0.020	0.002	0.004	0.076	0.003	0.007	0.000	0.016
16 a 50 personas	0.063	0.104	0.067	0.209	0.025	0.040	0.006	0.042
51 a 100 personas	0.010	0.016	0.002	0.020	0.008	0.005	0.002	0.011
101 a 250 personas	0.011	0.012	0.009	0.024	0.004	0.003	0.000	0.012
251 y más	0.789	0.795	0.310	0.386	0.033	0.048	0.005	0.095
Total 2000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1 persona	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.712	0.026
2 a 5 personas	0.136	0.134	0.519	0.370	0.819	0.769	0.261	0.665
6 a 10 personas	0.178	0.160	0.091	0.111	0.070	0.092	0.019	0.080
11 a 15 personas	0.114	0.129	0.033	0.109	0.011	0.019	0.002	0.001
16 a 20 personas	0.141	0.080	0.032	0.046	0.010	0.026	0.003	0.053
21 a 30 personas	0.064	0.044	0.014	0.054	0.024	0.015	0.000	0.034
31 a 50 personas	0.060	0.071	0.025	0.030	0.011	0.014	0.004	0.013
51 a 100 personas	0.046	0.044	0.054	0.052	0.032	0.020	0.000	0.020
101 a 250 personas	0.039	0.037	0.015	0.024	0.002	0.016	0.000	0.018
251 a 500 personas	0.038	0.018	0.015	0.009	0.015	0.005	0.000	0.017
501 y más	0.185	0.283	0.201	0.196	0.007	0.024	0.000	0.073
Total 2008	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

(continúa)

(continuación)

1 persona	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.407	0.049
2 a 5 personas	0.207	0.245	0.544	0.403	0.729	0.638	0.458	0.578
6 a 10 personas	0.193	0.137	0.083	0.145	0.107	0.117	0.054	0.082
11 a 15 personas	0.192	0.126	0.066	0.125	0.000	0.049	0.021	0.060
16 a 20 personas	0.042	0.045	0.062	0.037	0.051	0.051	0.020	0.030
21 a 30 personas	0.060	0.066	0.027	0.026	0.005	0.022	0.001	0.078
31 a 50 personas	0.083	0.043	0.018	0.017	0.005	0.006	0.009	0.015
51 a 100 personas	0.038	0.095	0.013	0.040	0.046	0.014	0.016	0.018
101 a 250 personas	0.043	0.039	0.037	0.011	0.032	0.041	0.009	0.003
251 a 500 personas	0.019	0.005	0.009	0.008	0.000	0.003	0.001	0.002
501 y más	0.114	0.198	0.141	0.188	0.025	0.050	0.003	0.087
Total 2018	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Distribución de trabajadores por sexo según la rama económica en ocupaciones por tareas

También se añade al análisis del contexto laboral de México. En la tabla 4.9 se muestra la distribución de los trabajadores según la rama económica donde laboran, ya que no todas las ramas económicas son igual de susceptibles a la adopción de nuevas tecnologías, dada la naturaleza de las mismas. Los principales resultados a los que se llegaron fueron que a lo largo de todos los años considerados se dio un patrón en la distribución de los trabajadores. En el 2018, las trabajadoras mujeres que realizan actividades no rutinario cognitivas se concentraban mayormente en la rama de servicios; para las tareas rutinarias cognitivas en el comercio; en las no rutinarias manuales en la industria manufacturera; y para las rutinario manuales en la rama de servicios sociales diversos. En cuanto a los varones, se concentran en el comercio para las 2 primeras clasificaciones; en la rama de la industria manufacturera para la clasificación no rutinario manual y en la construcción realizando actividades rutinario manuales. Aunque existieron ciertas variaciones en los porcentajes, la mayoría de los trabajadores se concentraron en empleos donde realizan las tareas que recién se mencionaron. Ahora, el que los hombres trabajen en la industria manufacturera significa que el sector primario del país está siendo abandonado y la

población se dedica a buscar empleos mejor remunerados. Esto es coherente con los datos del PIB de México, donde se publica que el sector secundario (industria) es el más eficiente de los tres sectores y que el primario es el que menos aporta al PIB, según datos del INEGI.

Este fenómeno también es evidencia de que México no tiene el mismo nivel de tecnología que los países desarrollados, porque las actividades manufactureras son de las más susceptibles al desplazamiento tecnológico, sin embargo, la demanda por este tipo de trabajadores sigue siendo elevada.

Tabla 4.9

Distribución de trabajadores según rama económica en ocupaciones por tareas en México, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Rama económica	No rutinario cognitivo		Rutinario cognitivo		No rutinario manual		Rutinario manual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Agricultura, silvicultura y pesca	0.002	0.011	0.002	0.003	0.198	0.384	0.094	0.226
Industria extractiva y de la electricidad	0.002	0.014	0.008	0.017	0.000	0.009	0.000	0.015
Industria manufacturera	0.091	0.162	0.105	0.121	0.481	0.237	0.007	0.068
Construcción	0.006	0.041	0.009	0.009	0.005	0.100	0.002	0.331
Comercio	0.339	0.226	0.494	0.510	0.021	0.048	0.041	0.048
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.014	0.024	0.021	0.022	0.201	0.041	0.056	0.031
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.017	0.033	0.056	0.096	0.006	0.093	0.000	0.015
Servicios profesionales	0.067	0.112	0.082	0.086	0.008	0.010	0.006	0.013
Servicios sociales	0.391	0.159	0.097	0.028	0.033	0.010	0.018	0.008
Servicios diversos	0.019	0.093	0.025	0.016	0.036	0.046	0.772	0.215
Gobierno y organismos gubernamentales	0.052	0.125	0.101	0.091	0.011	0.021	0.004	0.031
Total 1998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.003	0.010	0.003	0.003	0.168	0.350	0.074	0.219
Industria extractiva y de la electricidad	0.004	0.015	0.008	0.014	0.001	0.008	0.000	0.015
Industria manufacturera	0.101	0.169	0.097	0.141	0.521	0.251	0.006	0.070

(continuación)

Construcción	0.005	0.040	0.010	0.013	0.005	0.115	0.001	0.351
Comercio	0.324	0.223	0.492	0.499	0.025	0.050	0.056	0.051
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.015	0.018	0.020	0.021	0.185	0.046	0.057	0.029
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.016	0.040	0.050	0.077	0.005	0.095	0.001	0.019
Servicios profesionales	0.076	0.112	0.090	0.091	0.005	0.010	0.005	0.016
Servicios sociales	0.373	0.152	0.093	0.028	0.035	0.012	0.017	0.010
Servicios diversos	0.021	0.092	0.026	0.016	0.035	0.044	0.777	0.192
Gobierno y organismos gubernamentales	0.063	0.128	0.111	0.097	0.013	0.020	0.005	0.029
Total 2000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.002	0.007	0.003	0.002	0.101	0.293	0.047	0.203
Industria extractiva y de la electricidad	0.004	0.017	0.008	0.015	0.001	0.008	0.000	0.018
Industria manufacturera	0.078	0.132	0.095	0.130	0.449	0.241	0.004	0.063
Construcción	0.010	0.047	0.013	0.012	0.007	0.148	0.001	0.362
Comercio	0.295	0.209	0.499	0.527	0.027	0.058	0.070	0.059
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.016	0.025	0.033	0.022	0.277	0.063	0.065	0.029
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.022	0.043	0.038	0.067	0.006	0.092	0.001	0.014
Servicios profesionales	0.104	0.155	0.097	0.096	0.044	0.016	0.002	0.028
Servicios sociales	0.373	0.168	0.080	0.034	0.043	0.012	0.031	0.009
Servicios diversos	0.019	0.066	0.029	0.021	0.029	0.052	0.775	0.191
Gobierno y organismos gubernamentales	0.076	0.132	0.105	0.073	0.017	0.016	0.004	0.023
Total 2008	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.005	0.014	0.002	0.002	0.118	0.284	0.012	0.074
Industria extractiva y de la electricidad	0.004	0.017	0.008	0.009	0.002	0.010	0.001	0.012
Industria manufacturera	0.099	0.150	0.082	0.117	0.689	0.317	0.057	0.076
Construcción	0.014	0.079	0.012	0.010	0.002	0.040	0.004	0.311
Comercio	0.272	0.204	0.540	0.547	0.055	0.082	0.097	0.111
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.020	0.026	0.029	0.023	0.063	0.014	0.285	0.175

(continúa)

(continuación)

Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.027	0.043	0.037	0.049	0.011	0.148	0.004	0.019
Servicios profesionales	0.118	0.139	0.101	0.116	0.026	0.038	0.044	0.049
Servicios sociales	0.347	0.154	0.078	0.032	0.012	0.007	0.045	0.019
Servicios diversos	0.030	0.071	0.030	0.017	0.022	0.051	0.440	0.128
Gobierno y organismos gubernamentales	0.065	0.104	0.081	0.078	0.001	0.009	0.012	0.027
Total 2018	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

En cuanto a la distribución de trabajadores de Oaxaca, según su clasificación laboral, y a la rama económica donde laboran, según se muestra en la tabla 4.10 se encontró que la mayoría de los trabajadores que realizaban tareas no rutinario cognitivas, en 1998, se concentraba en la rama de servicios sociales; en el año 2000 la mayoría de las mujeres se concentraban en dos ramas, en el comercio y servicios sociales (ambas con 43.5% del total de mujeres que realizaban tareas no rutinario cognitivas) mientras que los varones se concentraban en los servicios sociales. En el 2008 y 2018 las mujeres se concentraban en la rama de comercio y los hombres en la de servicios sociales. Para los trabajadores rutinario cognitivos, no hubo ningún cambio, durante todos los años considerados la mayoría de las mujeres y hombres se ubican en la rama del comercio. En la distribución de los trabajadores no rutinario manuales tampoco hubo cambios, los hombres se concentraban en la rama de la agricultura, silvicultura y pesca, mientras que las mujeres lo hacían en la rama de la industria manufacturera. En la clasificación de las tareas rutinario manuales, las mujeres durante todos los años se concentraron en la rama de servicios diversos. Los trabajadores varones en 1998 se concentraban en construcción, para el siguiente año en agricultura, silvicultura y pesca, y en los dos años restantes en construcción de nuevo. De igual manera la distribución de los trabajadores de Oaxaca parece estar mejor distribuida entre todas las ramas económicas que la versión para el país.

Tabla 4.10

Distribución de trabajadores según rama económica
en ocupaciones por tareas en Oaxaca, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Rama económica	No rutinario cognitivo		Rutinario cognitivo		No rutinario manual		Rutinario manual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Agricultura, silvicultura y pesca	0.000	0.008	0.004	0.011	0.312	0.661	0.147	0.307
Industria extractiva y de la electricidad	0.004	0.004	0.015	0.009	0.000	0.011	0.000	0.039
Industria manufacturera	0.009	0.042	0.039	0.041	0.426	0.077	0.001	0.005
Construcción	0.001	0.035	0.009	0.022	0.001	0.087	0.000	0.412
Comercio	0.463	0.231	0.602	0.587	0.057	0.037	0.035	0.019
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.010	0.035	0.006	0.015	0.161	0.023	0.035	0.008
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.013	0.010	0.052	0.086	0.000	0.051	0.000	0.003
Servicios profesionales	0.034	0.086	0.080	0.022	0.002	0.006	0.003	0.010
Servicios sociales	0.372	0.267	0.059	0.022	0.027	0.006	0.019	0.001
Servicios diversos	0.015	0.070	0.011	0.009	0.005	0.027	0.760	0.138
Gobierno y organismos gubernamentales	0.079	0.211	0.125	0.176	0.008	0.014	0.000	0.058
Total 1998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.000	0.010	0.000	0.000	0.253	0.646	0.033	0.424
Industria extractiva y de la electricidad	0.001	0.002	0.005	0.005	0.000	0.004	0.000	0.014
Industria manufacturera	0.013	0.031	0.054	0.085	0.590	0.191	0.000	0.016
Construcción	0.002	0.036	0.005	0.052	0.004	0.069	0.000	0.331
Comercio	0.435	0.231	0.588	0.421	0.006	0.017	0.112	0.020
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.018	0.005	0.008	0.048	0.116	0.008	0.124	0.010
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.003	0.013	0.048	0.101	0.001	0.041	0.000	0.003
Servicios profesionales	0.024	0.096	0.010	0.063	0.000	0.004	0.000	0.016
Servicios sociales	0.435	0.314	0.095	0.050	0.014	0.005	0.004	0.005
Servicios diversos	0.003	0.068	0.008	0.013	0.011	0.008	0.728	0.142

(continúa)

(continuación)

Gobierno y organismos gubernamentales	0.067	0.194	0.181	0.161	0.005	0.007	0.000	0.019
Total 2000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.000	0.001	0.000	0.000	0.225	0.570	0.055	0.257
Industria extractiva y de la electricidad	0.002	0.004	0.008	0.022	0.000	0.001	0.000	0.012
Industria manufacturera	0.006	0.028	0.051	0.049	0.480	0.101	0.000	0.037
Construcción	0.008	0.043	0.012	0.000	0.001	0.154	0.000	0.400
Comercio	0.433	0.211	0.576	0.485	0.009	0.025	0.230	0.066
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.011	0.013	0.013	0.032	0.239	0.025	0.070	0.020
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.012	0.010	0.019	0.077	0.003	0.059	0.000	0.011
Servicios profesionales	0.053	0.106	0.072	0.140	0.011	0.004	0.001	0.019
Servicios sociales	0.372	0.303	0.070	0.026	0.022	0.010	0.006	0.016
Servicios diversos	0.008	0.066	0.003	0.015	0.008	0.033	0.638	0.127
Gobierno y organismos gubernamentales	0.095	0.214	0.175	0.156	0.002	0.018	0.000	0.036
Total 2008	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Agricultura, silvicultura y pesca	0.004	0.024	0.005	0.013	0.142	0.661	0.029	0.181
Industria extractiva y de la electricidad	0.000	0.018	0.002	0.002	0.000	0.005	0.000	0.007
Industria manufacturera	0.008	0.034	0.051	0.080	0.744	0.129	0.098	0.031
Construcción	0.004	0.062	0.005	0.005	0.000	0.012	0.000	0.400
Comercio	0.446	0.193	0.591	0.507	0.011	0.047	0.125	0.106
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.007	0.038	0.017	0.024	0.062	0.008	0.316	0.102
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.006	0.014	0.017	0.027	0.007	0.100	0.000	0.001
Servicios profesionales	0.068	0.140	0.069	0.098	0.002	0.004	0.007	0.018
Servicios sociales	0.358	0.311	0.068	0.054	0.013	0.008	0.037	0.027
Servicios diversos	0.027	0.045	0.013	0.008	0.018	0.020	0.382	0.114
Gobierno y organismos gubernamentales	0.071	0.121	0.162	0.181	0.000	0.006	0.006	0.013
Total 2018	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE y la ENOE, segundo trimestre, 1998, 2000, 2008 y 2018.

Conclusiones

El objetivo de este capítulo es describir la participación laboral por género en ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias en México y Oaxaca.

Cuando se realiza el análisis de participación laboral de mujeres y hombres en ocupaciones por tareas, se observa que de 1998 a 2008, en México y Oaxaca las mujeres se concentran en ocupaciones no rutinarias y rutinas cognitivas, y los hombres en no rutinarias y rutinarias manuales, sin embargo en 2018 se observa que el mercado laboral femenino se polariza, ya que las mujeres aumentan su participación en ocupaciones de índole no rutinarias tanto cognitivas como manuales, que son menos sustituibles por la tecnología.

De este análisis del mercado laboral mexicano se llega a la conclusión de que los trabajadores se han distribuido de diferentes formas en los años estudiados y principalmente en la última década. Todos estos cambios puede decirse que de alguna manera se dan por la adopción de nuevas tecnologías en las empresas que se encuentran en México. Sobre los salarios de los trabajadores se aprecia que son relativamente mejores y que la educación ha alcanzado niveles de importancia más elevados.

Por su parte, en el estado de Oaxaca, aunque tenga cierto parecido y siga algunos de sus patrones, existen diferencias significativas en algunas variables comparado con México. Las principales diferencias se observan en los niveles de educación y salario, los cuales son menores, la distribución de los trabajadores por tareas es diferente y en Oaxaca se distribuyen de manera más regular que en el país.

- Álvarez, F. A. (2015). *Implementación de nuevas tecnologías: valuación, variables, riesgos y escenarios tecnológicos*. San Salvador, El Salvador: UFG Editores.
- Apella, I. y Zunino, G. (2017). Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay: un análisis desde el enfoque de tareas. *Serie de informes técnicos del Banco Mundial en Argentina, Paraguay y Uruguay*, pp. 1-27.
- Autor, D., Osbourne, M. y Frey, L. (2013). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Autor, D., y Acemoglu, D. (2011). *Handbook of Labor Economics*, 4b. Elsevier.
- Black S. y Spitz-Oener, A. (2010). Explaining women´s success: Technological change and the skill content of women's work. *The Review of Economic Statistics*, 92(1), pp. 187-194.
- Borbón, M. I. y Grijalva, G. (2016). Liberación económica y estructura ocupacional ¿Polarización o degradación? Hermosillo 1992-2012. *Estudios Sociales*, 48(26), pp. 211-245.
- Carrillo, M. A. y Vázquez, H. (2005). Desigualdad y polarización en la distribución del ingreso salarial en México. *Problemas del Desarrollo*, 36(141), pp.108-130.
- Esteban, J. M. y Ray, D. (1994). "On the Measurement of Polarization". *Econometrica*, 62(3), pp. 356-369.
- Goldin, C., y Katz, L. F. (1996). *The Origins of Technology-Skill Complementarity*. Chicago, Estados Unidos: NBER.
- Gradín, C. y Rossi, M. (2000). Polarización y desigualdad salarial en Uruguay, 1986-1997. *El Trimestre Económico*, 67(2), pp. 253-276.
- Gradín, C., (1994). *Aproximación a la aplicación de una medida de polarización de rentas*, inédito, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lake, J. y Milliment, D. (2016). An empirical analysis of trade-related redistribution and the political viability of free trade. *Journal of international economic*, 99, pp. 156-178.
- Lemieux, T. (2007). The changing nature of wage inequality. Working Paper.
- Mandelman, F. (2013). Monetary and exchange rate policy under remittance fluctuations. *Journal of Development Economic*, 102, pp. 128-147.
- Medina, C. y Posso, C. (2010). *Technical Change and Polarization of the Labor Market: Evidence for Brazil, Colombia and Mexico*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Moreno, E. y Sopraseduth T. (2014). Job polarization in aging economies. *Labour Economic*, 27, pp. 44-55.
- Rodríguez, R. E. y Meza, L. (2021). Employment and earning by gender in Mexico: its relationship with task-biased technological change. *Estudios Económicos*.
- Sassen, S. (1998). *The Global City: Introducing a concept*. Universidad de Chicago, 11(2).
- Satya, P. D. (2012) "International trade and polarization in the labor market". *Economics*.
- Tijerina, E; Rodríguez, R; y Castro, D. (2020). El efecto del cambio tecnológico en la participación laboral femenina en México y Oaxaca. En R. Rodríguez y D. Castro (Coords.) de *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades*, pp. 79-110.
- Weinberg, B. (2000). Computer use and the demand for women employees. Working paper. Ohio State University, Department of Economics, pp-1-30.
- Wolfson, M. C. (1994). "When inequalities diverge". *American Economic Review*, 84, pp. 353- 358.
- Yamaguchi, S. (2018). Changes in returns to task-specific skills and gender wage gap. *The Journal of human resources*, 53, pp. 32-70.

SALARIOS
POR GÉNERO EN MÉXICO Y
OAXACA

SECCIÓN IV



Salarios: un análisis comparativo entre México y Oaxaca

David Castro Lugo

Introducción

Los salarios constituyen la fuente principal de ingreso para la mayoría de la población, por lo tanto el nivel salarial de la población es un indicador de la capacidad adquisitiva del trabajo, que a su vez se refleja en otro tipo de indicadores como la pobreza; por tanto, una de las mejores políticas públicas para el combate a la pobreza lo constituye el establecimiento de una política salarial que en su nivel mínimo permita la adquisición de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas. No obstante, desde mediados de los setenta el salario mínimo (SM) ha tenido un fuerte deterioro en su poder adquisitivo, ubicando al SM de México como uno de los más bajos de América Latina y que ha llevado al incumplimiento de la norma que establece la Constitución y la imposibilidad de los trabajadores de eludir la situación de pobreza mediante la vía laboral (Reyes, 2011; Moreno-Bird, et al., 2014).

Por su parte, estudios previos han identificado la existencia de disparidades salariales entre distintos grupos demográficos, sectores económicos o regiones (Castro, 2007; Castro y Morales, 2011a; Rodríguez, 2018; Rodríguez et al., 2019), mismas que pueden ser asociadas a diferentes dotaciones de factores de capital humano, tecnológicos y recursos naturales, así como a distintos entornos culturales e institucionales.

El estado de Oaxaca es una de las entidades con niveles de actividad económica más baja, de acuerdo a Székely et al. (2017) Oaxaca es el tercer estado con mayores niveles de pobreza en el país y su ingreso per cápita es 42% menor que el promedio nacional, además de elevados niveles de desigualdad, donde el 20% de la población más rica concentra más del 55% del ingreso total del estado, mientras que el primer quintil recibe solo el 3.2%.

A partir de lo anterior, resulta de interés identificar si el estado de Oaxaca y su principal concentración urbana presenta diferencias respecto al promedio nacional, por ello, en este capítulo se presenta un análisis de los salarios a nivel nacional, estado de Oaxaca y Zona Metropolitana de la ciudad de Oaxaca (ZM Oaxaca), considerando diferentes criterios sociodemográficos, además es importante señalar que bajo todos los criterios de clasificación utilizados, se considera de manera transversal la presentación por sexo. Interesa identificar no solo las diferencias entre los distintos niveles geográficos, sino también los grupos demográficos con mayor vulnerabilidad, así como su comportamiento en el tiempo, considerando el periodo 2005-2018.

El periodo analizado se caracteriza por la inestabilidad económica, lento crecimiento, y la presencia de una crisis económica global como no se había visto durante la posguerra y que impactó fuertemente a la economía nacional, generando una contracción superior al 9% nacional durante el segundo trimestre del 2009 y con diferentes magnitudes en las distintas regiones del país. Dentro de este contexto, resulta pertinente explorar el comportamiento de los salarios en los diferentes ámbitos geográficos y por sexo, para identificar si la condición de género impacta diferencialmente sobre los salarios.

La fuente de información sobre la cual se construyen los indicadores es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), considerando a la población ocupada bajo la condición de subordinados y remunerados, es decir que reciben un salario en edad de 16 a 65 años de edad. El indicador utilizado es el salario por hora a precios constantes de mayo del 2018.

Las preguntas de investigación que se buscan responder en este capítulo son: ¿Cuál es el nivel de salarios por hora en Oaxaca y Zona Metropolitana de la ciudad de Oaxaca y si presenta diferencias respecto al promedio nacional por sexo? ¿Cuál es el comportamiento de estos referentes geográficos en los últimos lustros? ¿Cuáles son los salarios de las trabajadoras y trabajadores, considerando distintos criterios sociodemográficos? ¿Se presenta un proceso de convergencia salarial al interior de estos grupos? ¿Cuál es la causa más relevante de dicha convergencia?

Salarios promedio por hora en México, Oaxaca y la ZM Oaxaca

Las gráficas 5.1 a la 5.3 presentan el nivel salarial promedio por hora para los distintos referentes geográficos. Así para el año inicial tanto a nivel nacional como en la Zona Metropolitana de Oaxaca el salario promedio por hora se ubica en poco más de 42 pesos en 2018, con una leve diferencia a favor de los hombres, mientras que en el estado el salario se ubica en poco más de 40 pesos, con una ligera diferencia a favor de las mujeres, así el salario medio por hora en la capital del estado de Oaxaca es similar al promedio nacional, no así a nivel de entidad, donde este es menor en aproximadamente 5%.

Las gráficas muestran que, una vez alcanzado un punto máximo en el salario por hora en torno a 2008 se genera una tendencia decreciente, comportamiento que

se observa para ambos sexos y para los diferentes niveles de referencia geográfica. Lo anterior indica, en primer lugar, que el efecto de la crisis de 2009 impactó a todo el territorio del país aunque con diferentes magnitudes; y en segundo lugar, que aun cuando el nivel de actividad económica del país se recuperó relativamente pronto, en 2010 el Producto Interno Bruto (PIB) creció a una tasa anual superior al 5%. El impacto sobre los salarios ha sido de larga duración, dado que aun cuando la economía ha retomado la senda de crecimiento, aunque de manera moderada, las remuneraciones medias continuaron cayendo y hasta el final del periodo estudiado no se aprecia una cambio de tendencia. En el último año de referencia el salario por hora a nivel nacional se ubicó entorno de los 37 pesos, para el estado de Oaxaca los salarios descendieron a poco más de 28.0 pesos mientras que en la capital la remuneración por hora para las mujeres bajó a 31 y la de los hombres a 34 pesos por hora.

La magnitud de la reducción salarial durante el periodo de observación indica que el comportamiento es diferenciado. Mientras a nivel nacional la reducción es aproximadamente del 12.0%, para el estado de Oaxaca la caída del salario fue del 30.0%, y para la ciudad de Oaxaca la magnitud se ubica en aproximadamente 22.0%. El comportamiento por sexo indica que en todos los casos las mujeres tuvieron una mayor reducción salarial, aunque la diferencia por sexo más relevante se presenta en la Ciudad de Oaxaca, la cual es superior a los 10 puntos porcentuales, el doble de lo observado en la entidad.

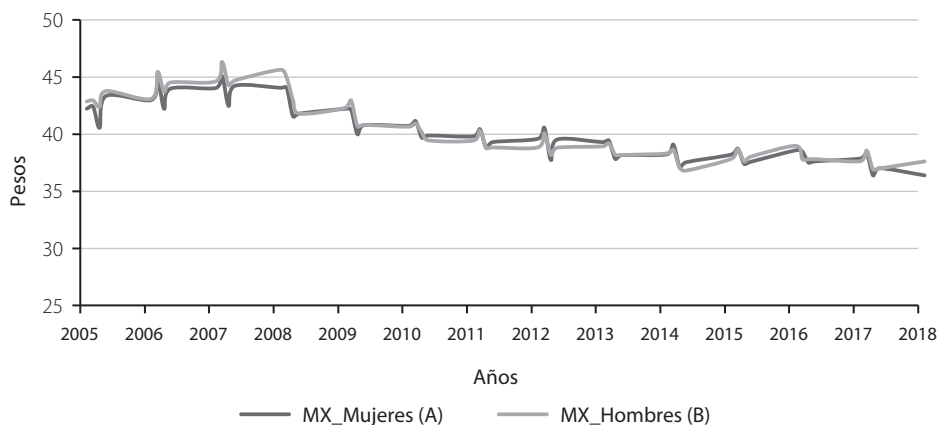
Aunado al descenso en las remuneraciones, a partir de 2008 se presenta una reducción en la dispersión salarial, medida por la desviación estándar, lo que indicaría que la reducción se presentó a lo largo de la distribución salarial.

Así, en primera instancia se puede afirmar que durante el periodo observado, pero especialmente a partir de la crisis de 2009, los salarios promedio por hora de los trabajadores asalariados presentaron una reducción, donde la mayor magnitud se presenta para el estado de Oaxaca, y en segundo término el impacto fue distinto por sexo, siendo las mujeres las más afectadas con diferencias importantes en la Zona Metropolitana de Oaxaca.



Gráfica 5.1

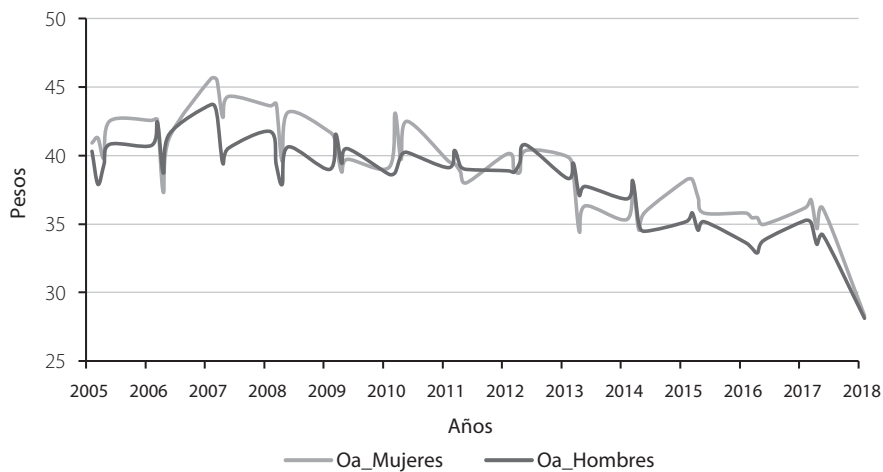
México: salario promedio por hora y sexo, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.2

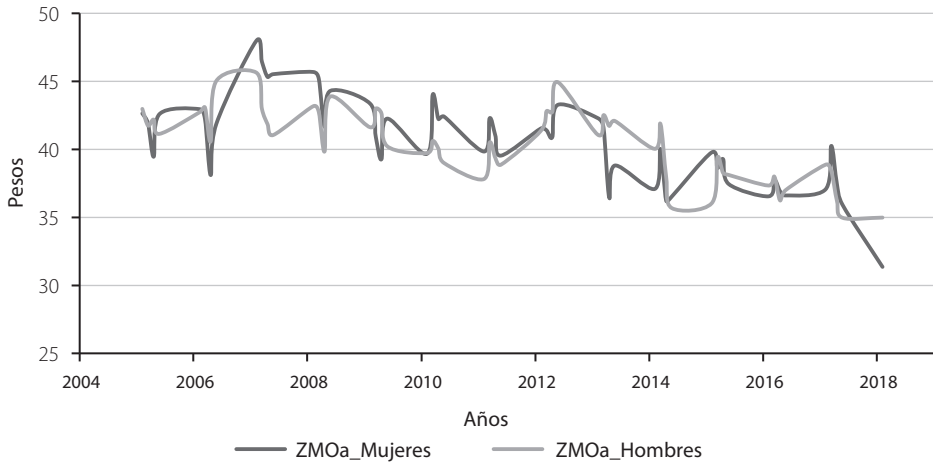
Oaxaca: salario promedio por hora y sexo, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.3

ZM Oaxaca: salario promedio por hora y sexo, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



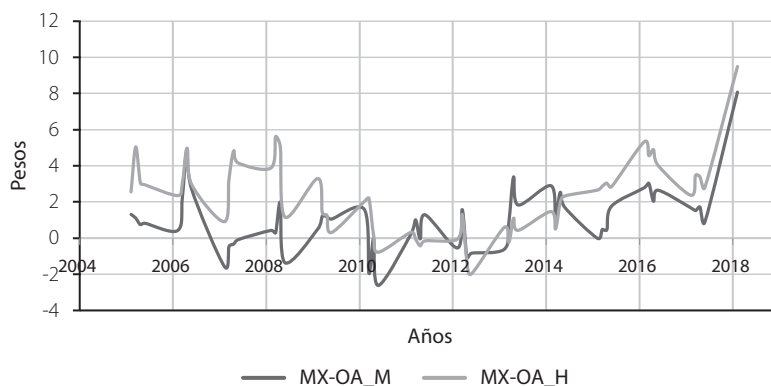
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Comparando los niveles salariales entre las distintas áreas de análisis es posible sostener que en general el salario promedio nacional es superior al que se tiene en el estado de Oaxaca, aunque la brecha se reduce e incluso se vuelve a favor de las trabajadoras del estado de Oaxaca durante el periodo 2008-2012; hecho que parece indicar la presencia de dinámicas económicas distintas entre ambos referentes geográficos, aunque en los últimos años nuevamente la diferencia favorece al promedio nacional y tiende a ampliarse. Por sexo, la magnitud de las diferencias en general es mayor en hombres; así, relativamente, el salario de las mujeres a nivel nacional se asemeja más al observado en las mujeres del estado de Oaxaca (gráfica 5.4).



Gráfica 5.4

Diferencia salarial promedio entre México y Oaxaca por sexo, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.

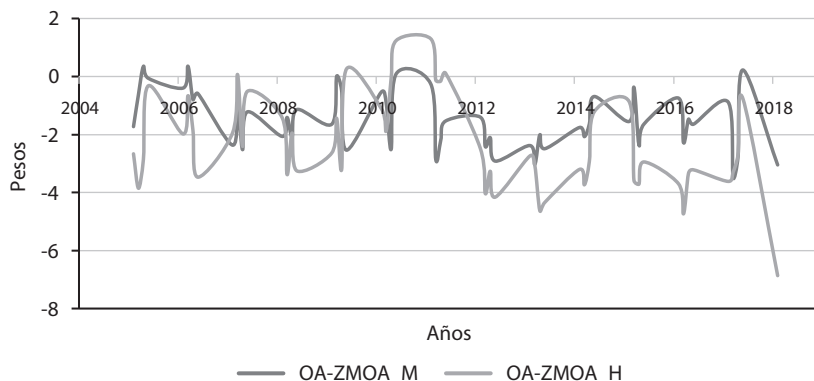


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

El comparativo salarial entre Oaxaca y la Zona Metropolitana es a favor de esta última, particularmente en el caso de los hombres, lo cual es esperable dada la presencia de una mayor concentración de recursos humanos y tecnológicos en la capital del estado en relación al resto de la entidad y el desarrollo de actividades con mayores niveles de productividad (gráfica 5.5).

Gráfica 5.5

Diferencia salarial promedio por hora entre Oaxaca y ZM Oaxaca por sexo, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

A partir de este comportamiento general en los salarios por sexo, es pertinente interrogar si este desempeño se reproduce en los diferentes grupos de trabajadores.

Salarios en áreas rurales y urbanas

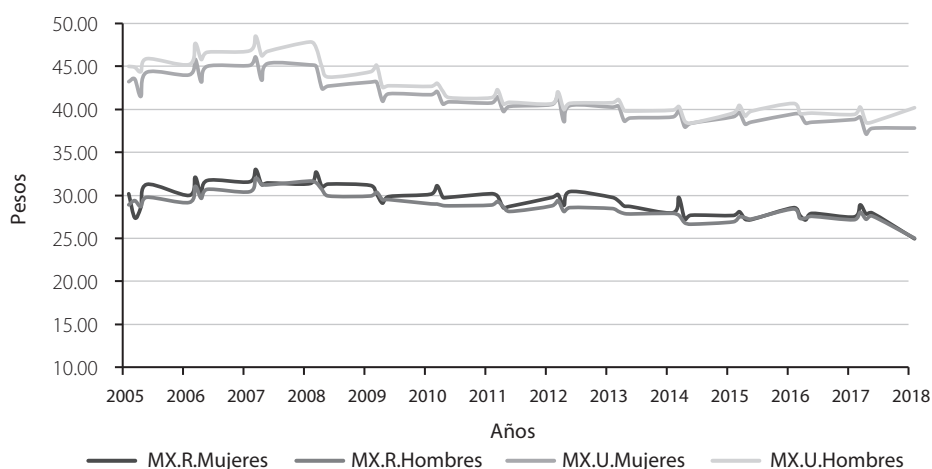
Las gráficas 5.6 y 5.7 presentan las remuneraciones promedio para México y Oaxaca por sexo y condición geográfica (rural-urbano), donde se aprecia, además de las diferencias salariales a favor de las zonas urbanas, una tendencia decreciente en el salario promedio por género y para ambas zonas, comportamiento que muestra el deterioro de la capacidad adquisitiva del ingreso laboral durante el periodo de estudio.

La contracción del salario promedio parece indicar dinámicas espaciales diferenciadas, especialmente durante los tiempos de crisis (2008-2010), así en la zona urbana el salario muestra una reducción importante, específicamente en el de los hombres, mientras que en la zona rural no se aprecian cambios relevantes en este periodo.

Las gráficas también muestran que en el caso de la zona rural, las mujeres en promedio tienen mayor ingreso que los hombres, mientras que el caso contrario se presenta en la zona urbana, aunque esta brecha salarial se ha cerrado con el tiempo, particularmente en el caso rural.

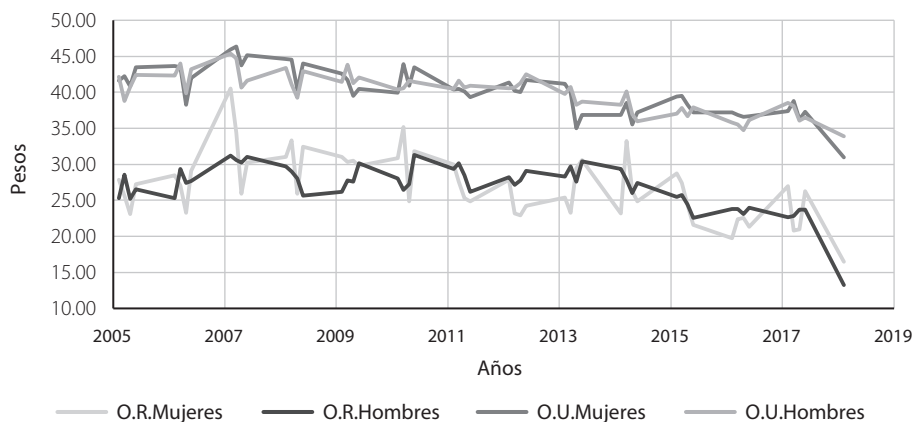
Gráfica 5.6

México: salario promedio por hora, sexo y área rural o urbana, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Gráfica 5.7

Oaxaca: salario promedio por hora, sexo y área rural o urbana, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Condición de jefatura en el hogar y salarios

La condición de jefatura de hogar es una característica que puede determinar las remuneraciones, diversos estudios señalan que la condición de jefatura de hogar por parte de las mujeres constituye un factor relevante para la condición de pobreza en el hogar (hipótesis de feminización de la pobreza). No obstante, también es pertinente señalar que existen diversos estudios que no encuentran soporte que apoyen la evidencia de tal hipótesis; por ello, es relevante observar el comportamiento de los salarios bajo este criterio de clasificación. Al respecto las gráficas 5.8 a la 5.10 presentan las remuneraciones promedio por condición de jefatura de hogar. A nivel nacional se aprecia un claro orden en las remuneraciones donde en la parte superior se encuentran los jefes de hogar, iniciando por los hombres, seguido de mujeres y en la parte inferior se ubican los hombres no jefes de hogar. Para el caso del estado de Oaxaca y la ZM de la ciudad de Oaxaca, el orden es menos claro en la parte superior, no así en la parte baja, donde persistentemente los que tienen un menor ingreso promedio son los hombres no jefes de hogar.

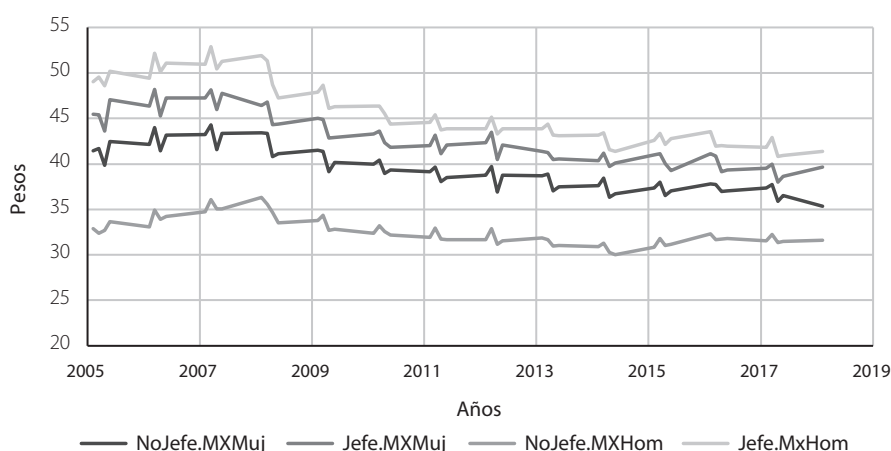
Es importante señalar que durante el periodo de análisis la brecha salarial entre los diferentes grupos se redujo, comportamiento asociado a una mayor reducción del salario medio de los grupos superiores, es decir la prima salarial asociada a la condición de jefatura de hogar decreció.

A partir del comportamiento observado se puede establecer, en primer término, que si bien existen diferencias salariales entre los jefes de hogar por sexo, con mayor claridad a nivel nacional estas brechas tienden a cerrarse durante el periodo de observación, aunque desafortunadamente no a consecuencia de un incremento en el salario de las mujeres jefas de hogar sino a una mayor contracción del salario promedio de los jefes, hecho que si bien no apoya la hipótesis de feminización de la pobreza, sí aporta elementos para considerar la presencia de mayores niveles de pobreza en los hogares independientemente del sexo de la cabeza del hogar.

No obstante la caída en el salario promedio de los jefes de hogar, persisten las diferencias sobre los trabajadores no jefes de hogar, especialmente de los hombres; sin embargo, la reducción de la brecha y la tendencia hacia una homogenización salarial es a la baja de los distintos grupos.

Gráfica 5.8

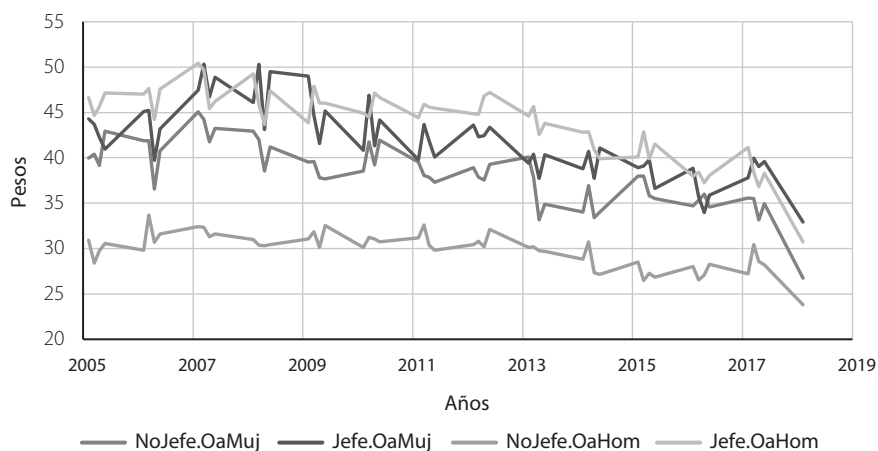
México: salario promedio por sexo y condición de jefatura de hogar, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.9

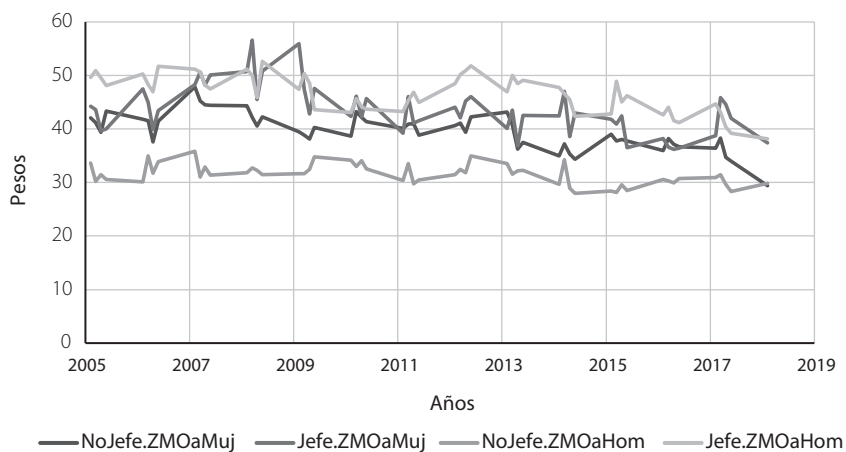
Oaxaca: salario promedio por sexo y condición de jefatura de hogar, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.10

ZM Oaxaca: salario promedio sexo y condición de jefatura de hogar, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Salarios por tipo de mercado laboral

Al igual que la condición de jefatura de hogar incide sobre las remuneraciones, el tipo de mercado (público y privado, y dentro del privado formales e informales) donde participan los trabajadores también puede jugar un papel relevante. La información que arroja este tipo de clasificación de los trabajadores indica que las mayores remuneraciones promedio se presentan en el sector público (gráficas 5.11 a la 5.13), comportamiento que confirma lo observado en otros estudios (Rodríguez, et al., 2017) y que puede estar asociado, entre otros factores, a la mayor dotación promedio de capital humano.

Dentro del sector privado, los trabajadores formales tienen un mayor ingreso promedio en relación a los informales, aspecto confirmado igualmente por el estudio antes citado (Rodríguez, et al., 2019). Un aspecto que es relevante señalar es que para los diferentes referentes geográficos, objeto de comparación, las mujeres en el mercado laboral informal son las que presentan las remuneraciones promedio más desfavorables, hecho que muestra un comportamiento persistente a lo largo del periodo.

Por otra parte, los salarios en el mercado laboral privado (formal e informal) parecen mostrar una tendencia hacia la convergencia, principalmente asociado con la contracción del salario promedio de los trabajadores formales y un desempeño constante del salario de los informales; sin embargo, se mantiene la brecha salarial entre los sectores público y privado.

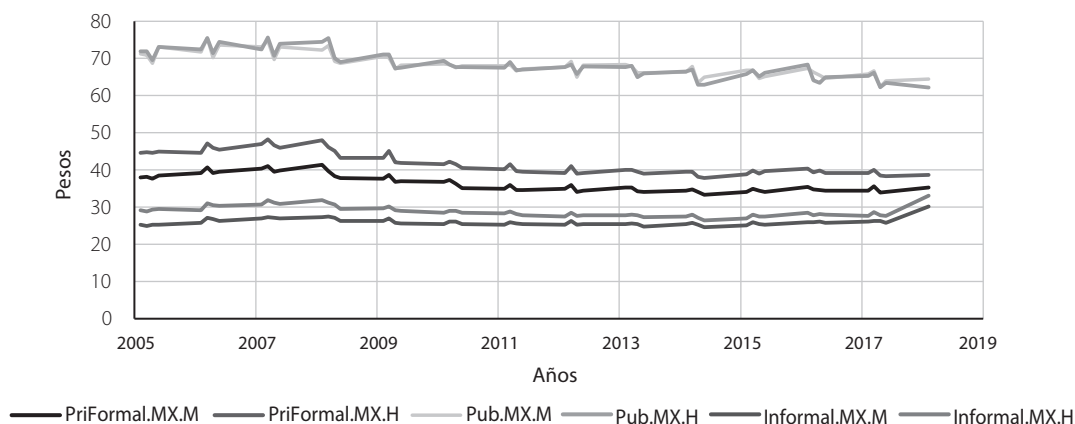
¿Acaso el comportamiento señalado previamente indica una persistencia en las diferencia de dotaciones de capital humano entre los sectores público-privado, y una reducción al interior de este último? O en su defecto, ¿las características del mercado laboral del sector público han permitido mantener la brecha salarial con el sector privado?

El comparativo por sexo muestra que las diferencias salariales son menores en el sector público frente al sector privado, ¿acaso este desempeño indicaría mayor equidad por sexo en las características asociadas a las dotaciones de capital humano en el sector público frente al sector privado? O, ¿el comportamiento anterior refleja un menor nivel de discriminación salarial? De acuerdo a estudios como Rodríguez et al. (2017) la menor brecha salarial por sexo en el sector público se asocia fundamentalmente con menores niveles de discriminación salarial.

Finalmente, es pertinente señalar que las mujeres en el mercado laboral informal son quienes presentan los menores niveles de ingreso salarial, hecho que se observa para los distintos niveles geográficos de referencia.

Gráfica 5.11

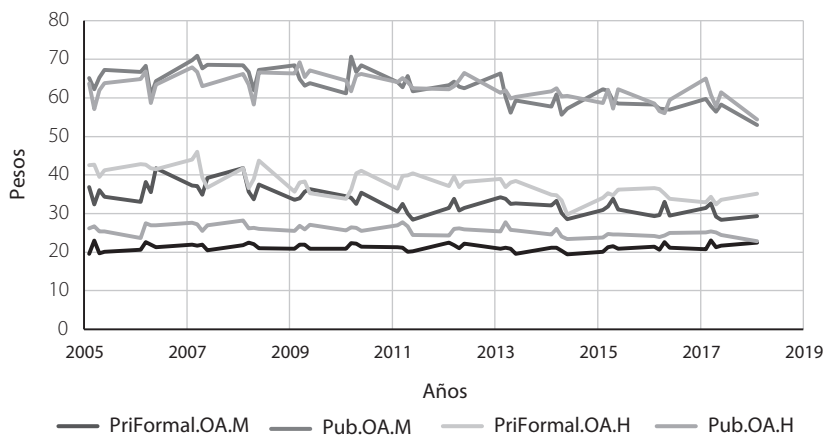
México: salario promedio por tipo de mercado laboral, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.12

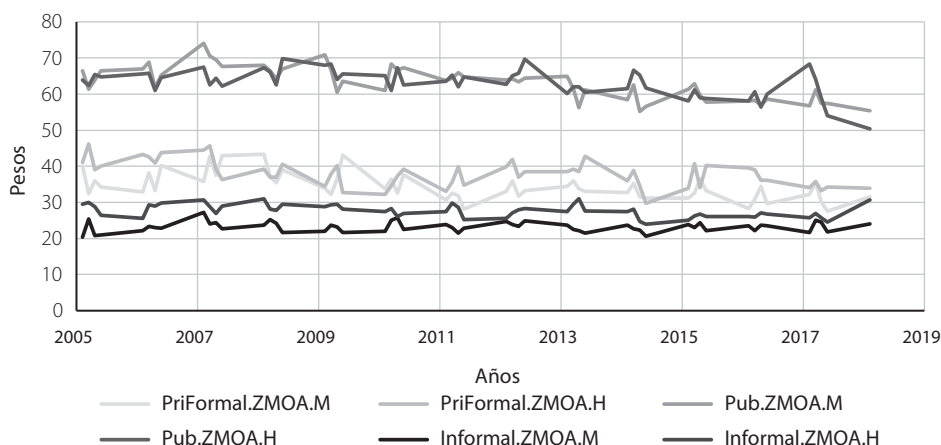
Oaxaca: salario promedio por tipo de mercado laboral, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.13

ZM Oaxaca: salario promedio por tipo de mercado laboral, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Salarios por grupos de edad

La edad de los trabajadores se considera un dato relevante en la determinación salarial, dado que es considerado como una variable proxi de la experiencia, así a mayor edad, mayor experiencia y productividad laboral, hasta cierta edad, dados los rendimientos marginales decrecientes de la edad.

Por otra parte, en los grupos de menor edad, todavía pueden encontrarse en la etapa de formación de capital humano mediante el sistema escolarizado, con lo cual pueden no estar dedicados plenamente a la actividad económica y en otros casos están en su etapa inicial de egreso del sistema de formación escolarizado, donde se valora más la adquisición de experiencia y se obtiene baja remuneración.

Las gráficas 5.14 a la 5.16 presentan los salarios promedios para distintos grupos demográficos y al respecto se pueden apreciar algunos elementos relevantes. En primer término, el comportamiento de los salarios parecen mostrar lo señalado previamente: el grupo demográfico más joven (menor experiencia) tiene las remuneraciones promedio inferiores, mientras los del rango de edad de 46-55 años los mayores

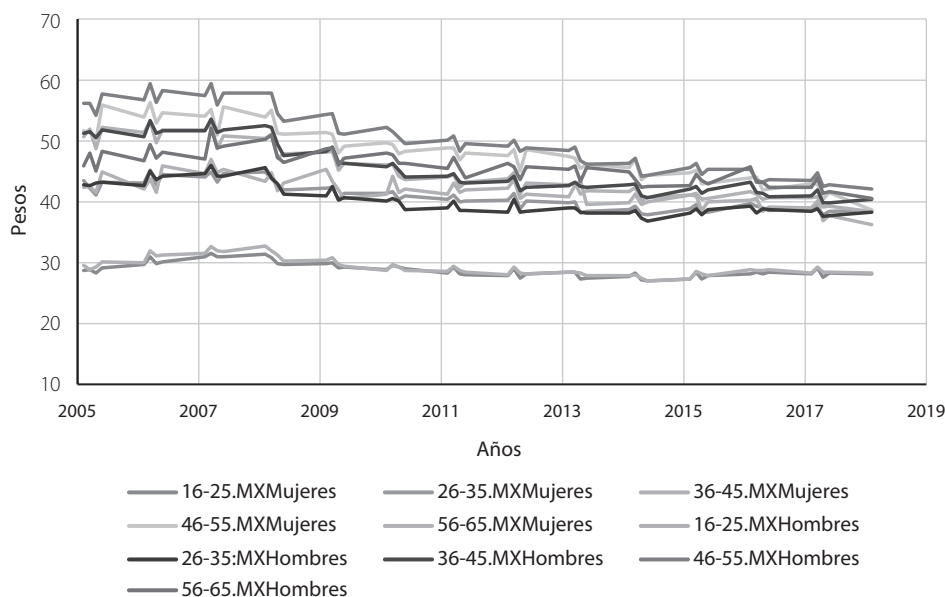
ingresos; en segundo lugar, durante el periodo de estudio se presenta una clara tendencia hacia la convergencia salarial de los diferentes grupos demográficos, fenómeno que puede ser interpretado como una reducción de la prima salarial asociada a la experiencia; finalmente es relevante señalar la existencia de una menor brecha salarial por sexo en los distintos grupos demográficos.

El comportamiento antes señalado se presenta en los diferentes niveles geográficos de referencia, aunque como cabe esperar, con mayor volatilidad en el estado de Oaxaca y en la ZM de la ciudad de Oaxaca.

Gráfica 5.14

México: salario promedio por grupo de edad, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.

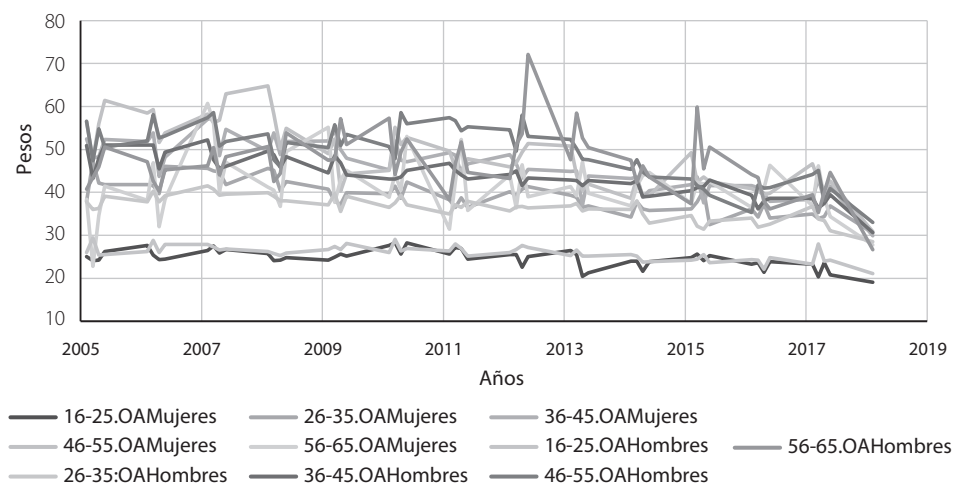


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.



Gráfica 5.15

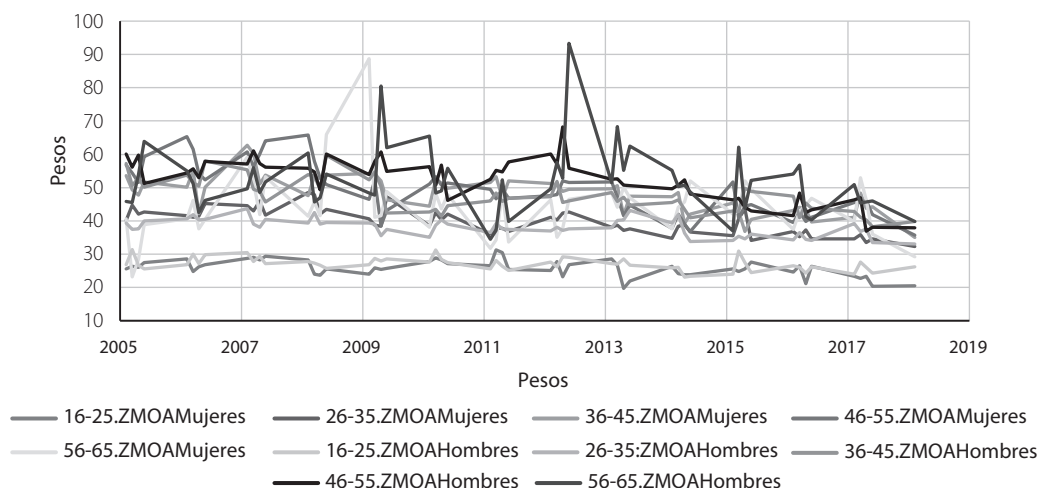
Oaxaca: salario promedio por grupo de edad, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.16

ZM Oaxaca: salario promedio por grupo de edad, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Escolaridad y salarios

La escolaridad, además de la experiencia, constituye el otro elemento relevante en la determinación salarial dentro del marco teórico del capital humano, pues constituye una variable proxy del nivel de calificación del trabajador que se reflejará en la productividad del mismo, así a mayor nivel educativo mayor calificación, productividad y remuneración salarial.

Las gráficas 5.17 a la 5.19 muestran el comportamiento de los salarios promedio por niveles de educación e indican que presentan un patrón de acuerdo a lo establecido, fundamentalmente para los niveles de educación media superior y superior, pero al igual que en el caso de la edad, la prima salarial por nivel de escolaridad se reduce durante el periodo de estudio, hecho que puede ser interpretado junto con el de la edad como un indicador de que la teoría del capital humano, en el caso de México, pierde capacidad para explicar los salarios y su diferencia, o en todo caso las variables de referencia para medir el cumplimiento de esta teoría no logran capturar tales conceptos y es necesario identificar nuevos factores vinculados a esta teoría, o en su defecto son otros los elementos que están determinando los salarios de los trabajadores en los últimos años.

La convergencia salarial entre los diferentes niveles educativos no es propia de este periodo; Castro y Morales (2011b) ya observan este comportamiento para el periodo 1994-2003, especialmente para los niveles educativos inferiores a educación superior; hecho a destacar en estos resultados, donde la instrucción nivel licenciatura y posgrado es la que presenta los mayores descensos.

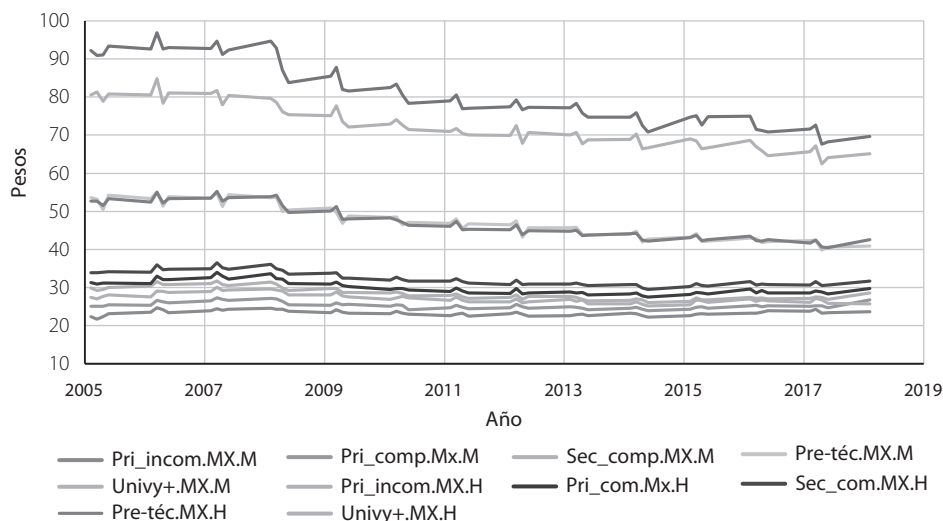
Un aspecto que diferencia a los niveles de escolaridad respecto a la dinámica observada en los grupos demográficos es la existencia y persistencia de la disparidad salarial por sexo en los niveles de educación superior, especialmente en el caso nacional, lo cual debe ser motivo de preocupación.



Gráfica 5.17

México: salario promedio por nivel educativo, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.

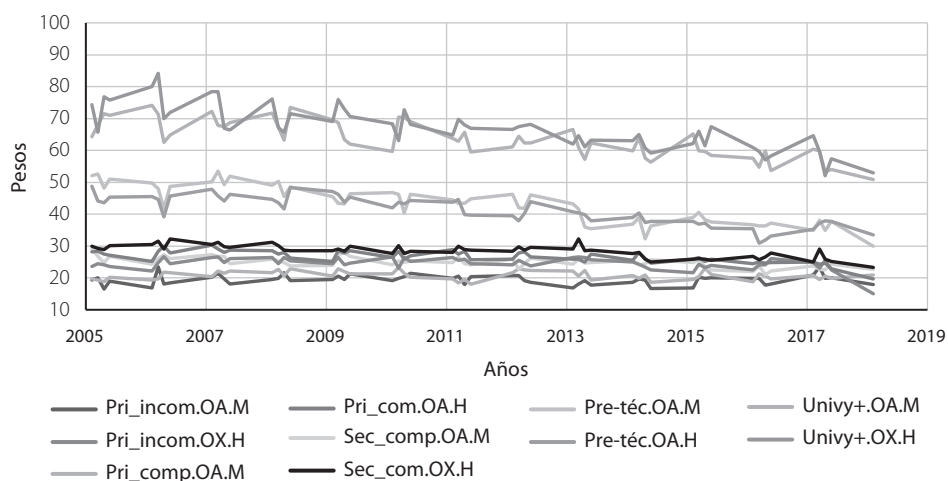


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.18

Oaxaca: salario promedio por nivel educativo, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.

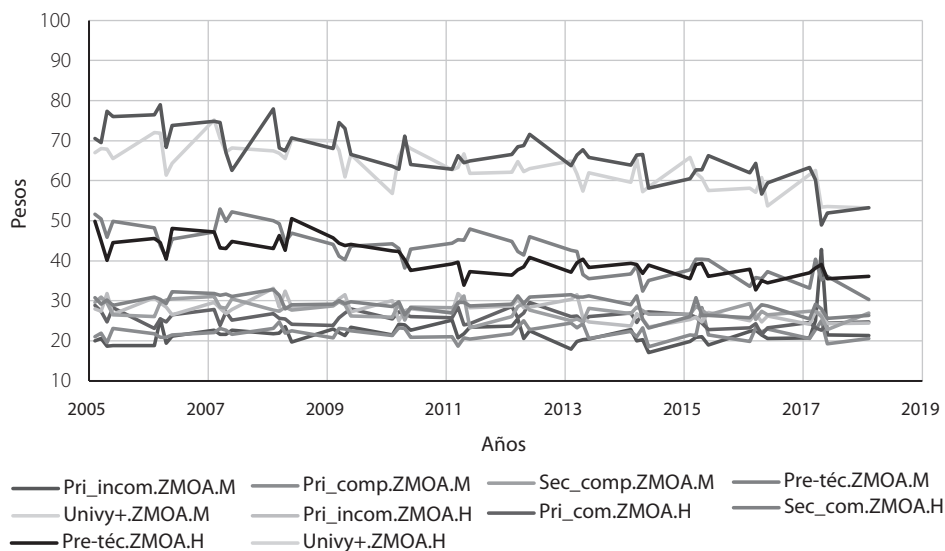


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.19

ZM Oaxaca: salario promedio por nivel educativo, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Estado civil y salarios

La condición de estado civil es una variable relevante en la determinación salarial y frecuentemente es incluida en las ecuaciones salariales, debido a los efectos diferenciados del estado civil sobre el salario, dentro de los cuales pueden señalarse al menos dos. El primero se asocia a la teoría de capital humano donde se establece que quienes están casados tienen mayores obligaciones, dado que probablemente cuentan con dependientes, hecho que genera mayor responsabilidad laboral y con ello mayor nivel de productividad, así las personas casadas tendrán mayor remuneración que las solteras; el segundo elemento se ubica dentro de la teoría de búsqueda de empleo que sostendría que quienes están casados disponen de redes de información más amplias, dado que incorporan a las propias y las de los cónyuges, lo cual permitiría disponer de mayor información sobre el mercado laboral, hecho que

se reflejaría en mayor probabilidad de estar ocupados y mejor remunerados (Méndez et al., 2018; Charles et al. 2018). Por sexo el efecto del estado civil no sería neutral, ello asociado a dos elementos. En el primero estaría el aspecto cultural, el cual se relaciona con la creencia de que las mujeres son las responsables en mayor proporción de las actividades del hogar, esto limitaría su participación en el mercado laboral, llevando a un esquema de selección positiva; es decir, solo participarían en el mercado laboral las mujeres que su ingreso supere el costo de oportunidad de permanecer en casa; si este es el caso, el ingreso promedio de las mujeres puede ser mayor al de los hombres. El segundo elemento estaría relacionado con la percepción de que las mujeres casadas pueden ser menos productivas que los hombres en la misma condición, debido a mayor ausentismo laboral y menor flexibilidad, factores asociados a la responsabilidad que imponen las actividades de reproducción y el hogar, hecho que puede implicar menor remuneración salarial relativa.

Las gráficas 5.20 a la 5.22 presentan las remuneraciones promedio por estado civil y sexo, donde se observa, en primer término, que las remuneraciones de las personas casadas son superiores a las solteras, hecho que confirmaría los argumentos teóricos antes señalados; en segundo lugar, las remuneraciones de las mujeres casadas son superiores a las de los hombres, casi de manera persistente en los diferentes niveles de referencia geográfica, hecho que podría ser interpretado como una dominancia del efecto “sesgo de selección positiva” en las mujeres, aunque la diferencia se cierra con el tiempo.

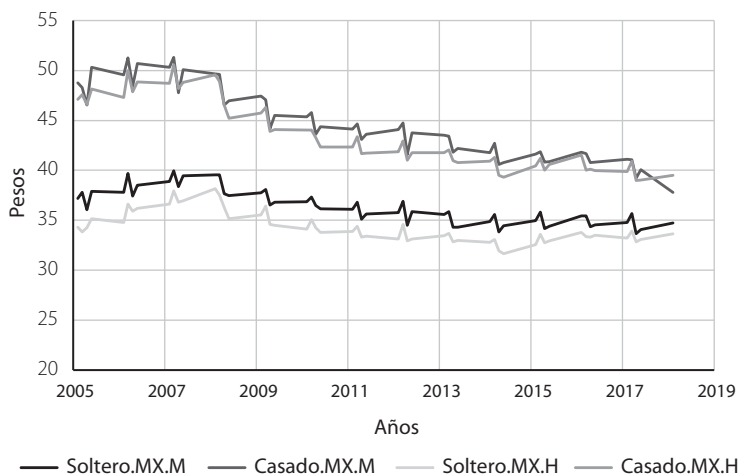
En el caso de los trabajadores solteros, los hombres tienen los salarios promedio más bajos. Finalmente, al igual que en clasificaciones anteriores, se presenta una tendencia salarial promedio hacia la convergencia, asociado principalmente a una reducción de la prima salarial por la condición de estado civil casado, hecho que se manifiesta en los diferentes ámbitos geográficos.

Un punto relevante a considerar es que, aun cuando las mujeres registran salarios promedio por hora mayores a los hombres, esto no quiere decir que las mujeres reciban ingresos superiores a los hombres, dado que en general ellas tienen jornadas laborales inferiores a los varones, lo que lleva a recibir menores ingresos mensuales.

Gráfica 5.20

México: salario promedio por sexo y estado civil, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.

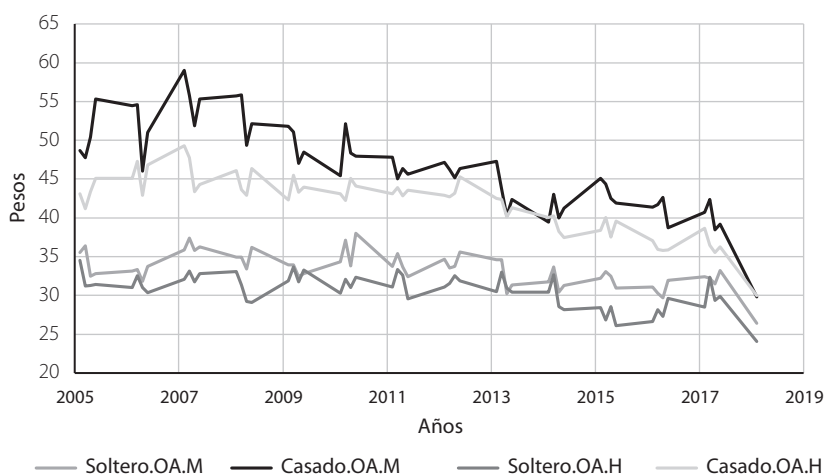


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.21

Oaxaca: salario promedio por sexo y estado civil, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.

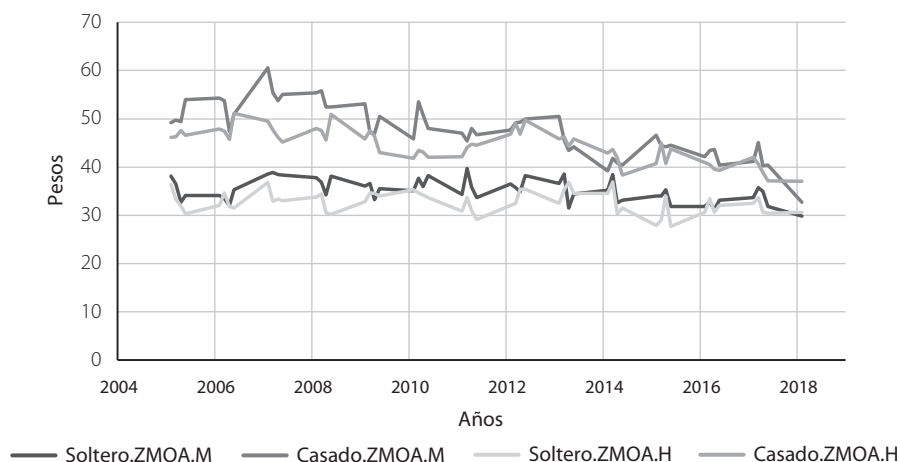


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.22

ZM Oaxaca: salario promedio por sexo y estado civil, 2005-2018.

Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Maternidad y salarios

Un elemento adicional que puede incidir sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y en las remuneraciones es la condición de maternidad así como el número de hijos, al respecto las gráficas 5.23 a la 5.25 presentan la información correspondiente para los distintos referentes geográficos durante el periodo de análisis. Los resultados indican que las mujeres que tienen 5 o más hijos reciben los salarios promedio más bajos y el efecto es mayor en el estado de Oaxaca como en la ZM de la ciudad capital. Los factores que pueden explicar este comportamiento son diversos y en algunos casos interconectados. Dentro de estos factores puede mencionar la disponibilidad de menor dotación de capital humano, empleos informales, ubicación en zonas rurales, condición indígena, entre otros. Las mujeres con 1 o 2 hijos son las que presentan los mayores salarios promedio.

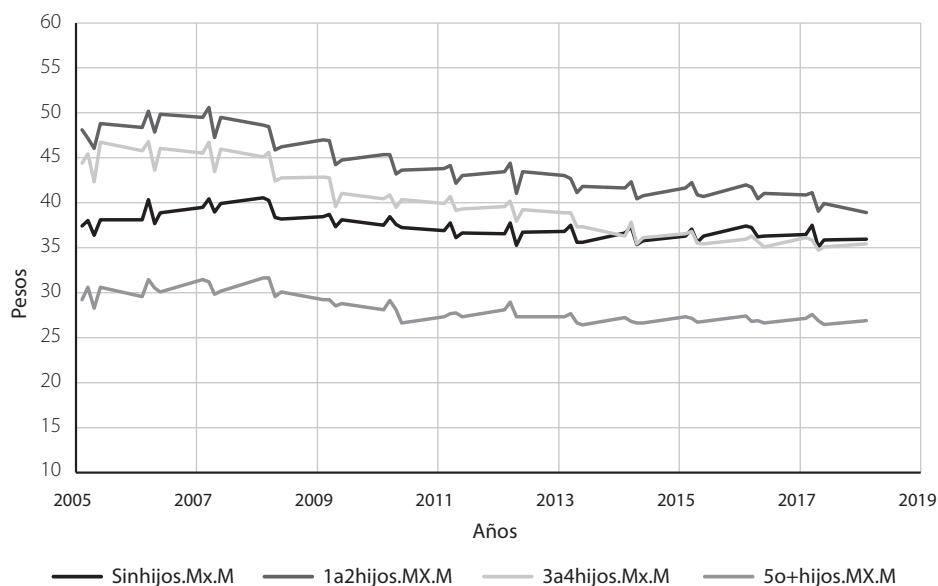
Durante el periodo de análisis se presenta dos comportamientos relevantes. El primero es que las mujeres con 3 o 4 hijos presentaron un deterioro absoluto y

relativo en sus remuneraciones; y el segundo es que las mujeres sin hijos presentan el mejor desempeño entre los distintos grupos, y aun cuando no es el grupo demográfico con mayor remuneración salarial, durante el periodo de estudio mantuvo el salario promedio, lo que permitió mejorar su posición relativa.

El desempeño anterior parece indicar que el número de hijos constituye un elemento que actúa negativamente sobre las remuneraciones que perciben las mujeres, y durante el periodo de análisis el efecto de este impacto ganó mayor relevancia.

Gráfica 5.23

México: salario promedio de mujeres por número de hijos, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.

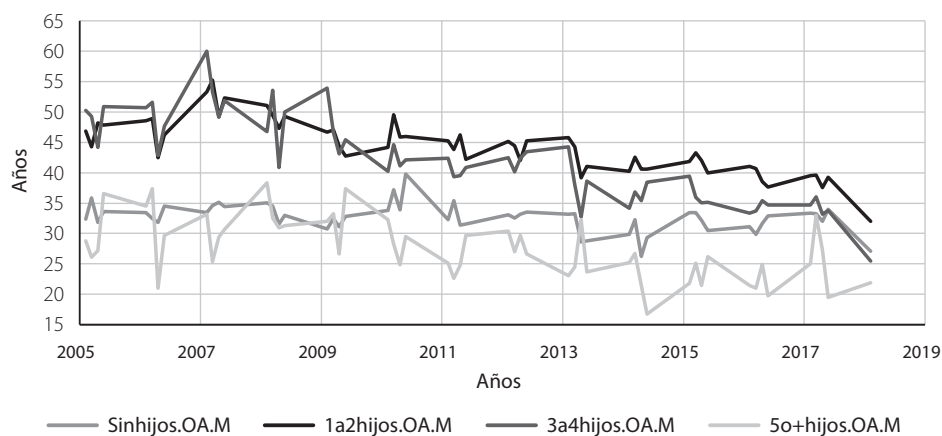


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.



Gráfica 5.24

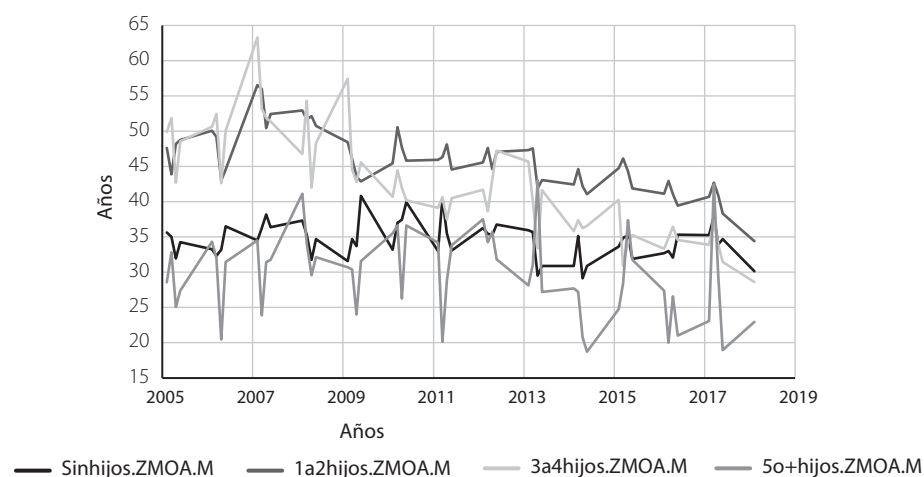
Oaxaca: salario promedio de mujeres por número de hijos, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Gráfica 5.25

ZM Oaxaca: salario promedio de mujeres por número de hijos, 2005-2018.
Pesos mayo de 2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2005-2018.

Conclusiones

El propósito de este capítulo es realizar una revisión estadística y describir el comportamiento de los salarios promedio por hora por sexo para los trabajadores asalariados, considerando diferentes criterios de clasificación y comparar el desempeño de la Zona Metropolitana de Oaxaca y el estado de Oaxaca con el promedio nacional durante el periodo 2005-2018, y que permita aportar elementos adicionales al conocimiento y comprensión de la economía de Oaxaca y en particular sobre el mercado laboral.

Se identificaron algunos elementos relevantes a partir de los resultados obtenidos de los diferentes criterios de clasificación de los grupos sociodemográficos. En primer término, los salarios promedio a nivel nacional son superiores a los observados en Oaxaca, aunque durante el periodo de estudio las diferencias se reducen. Adicionalmente se pueden señalar distintas dinámicas en los salarios, dentro de las cuales, una de las más relevantes es la reducción de los salarios promedio por sexo para todos los referentes geográficos, aunque la mayor magnitud se presenta en el estado de Oaxaca, mientras que por sexo las mayores afectaciones fueron para las mujeres, lo que lleva a una reducción de la brecha salarial por género, resultado que es compartido por estudios previos. Así la convergencia salarial por sexo se genera por el menos favorable de los escenarios, la reducción del salario de los trabajadores con ingresos mayores y no por el incremento en los ingresos de los menos favorecidos, como sería la fuente de equidad más deseable.

La reducción salarial se presenta en los diferentes criterios de clasificación; aunque en distintas magnitudes, pero en general, como ya se mencionó previamente, los grupos ubicados con mayores salarios (casados, con mayor experiencia, con nivel licenciatura y más, etc.) son los que presentan las mayores contracciones, hecho que generó un proceso de convergencia salarial, la cual puede ser definida como “convergencia a la baja” por las características de la misma.

Por otro lado, la condición de jefatura de hogar por parte de las mujeres no indica que constituya una desventaja salarial como pueda establecerse bajo la hipótesis de feminización de la pobreza; sin embargo, los resultados indican que un factor que impacta desfavorablemente sobre los ingresos de las mujeres es el número de hijos, dado que un número elevado puede condicionar no solo su participación en el mercado laboral, sino también el tipo de participación.

Aunque este capítulo permite aportar elementos relevantes sobre el comportamiento de los salarios por sexo para el estado de Oaxaca, su capital y a nivel nacional, considerando diferentes criterios sociodemográficos, aún existen muchas más interrogantes sobre los salarios, tema que es necesario continuar estudiando.



- Castro, D. (2007). "Disparidad salarial urbana en México, 1992-2002", *Estudios sociales*, 15(29), pp. 117-153.
- Castro, D. y Morales, B. (2011a). "Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003", *Frontera norte*, 23(45), pp. 35-65.
- Castro, D. y Morales, B. (2011b). "Desigualdad salarial y rendimiento educativo en las zonas urbanas de México, 1994-2003" en L. Huesca, M. Camberos y C. Calderón. (Coords), *Bienestar y desarrollo en el siglo XXI*, CIAD-Plaza y Valdés, pp. 59-80.
- Charles, H., Torres, A. y Castro, D. (2018). "Efectos del capital social en el empleo en México", *Revista de Economía Institucional*, 20(38), pp. 263-283.
- Méndez, A., Sánchez, E. y Castro, D. (2018). "Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano. *Ensayos de Economía*, 28(52), pp. 77-100.
- Moreno-Bird, J. C., Garry, S. y Monroy-Gómez-Franco, L. (2014). "El salario mínimo en México", *Economía UNAM*, 11(33), pp. 78-93.
- Reyes, M. (2011). *Los salarios en México*. Serie Análisis Político. México: Fundación Friederich Eber Stiftun.
- Rodríguez, R., Ramos, E., y Castro, D. (2017). "Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México", *Panorama Económico*, 25(2), pp. 149-172.
- Rodríguez, R. E. (2018). "Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015". *Nóesis, revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(54), pp. 19-38.
- Rodríguez, R., Castro, D., y Mendoza, M. (2019). "Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región y sociedad*, 31, e1062. Recuperado de <https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1062>.
- Székely, M., Rodríguez-Castelán, C., Flores, I., Leyson, F. y Mendoza, P. (2017). *La pobreza en el Estado de Oaxaca: evolución y perspectivas para una agenda de política social*. Banco Mundial, Washington, DC.

A grayscale photograph of three women in an industrial environment. One woman in the foreground wears a white lab coat and a necklace, looking down. Another woman to her right wears overalls and is focused on a task. A third woman in the lower left wears a white hard hat and a high-visibility vest, looking towards the center. The background is filled with industrial pipes and valves.

FACTORES
QUE INHIBEN LA PARTICIPACIÓN
DE LAS **MUJERES** AL MERCADO LABORAL

SECCIÓN V



Caracterización de las mujeres que **abandonaron** el mercado laboral en México y Oaxaca

Sofía Ibarra Gutiérrez
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

A lo largo de la historia, en México han surgido distintos cambios relacionados con la incorporación de la mujer a diferentes ámbitos. En los últimos años las mujeres han conseguido importantes avances en participación política, escolaridad y trabajo fuera del hogar. También han disminuido la fecundidad, encontrado nuevas formas de organización familiar, y cada vez hay un mayor reconocimiento de los estereotipos de género, entre otros aspectos que llevan a importantes transformaciones de la sociedad en su conjunto (Inmujeres e INEGI, 2017).

Las mujeres de todo el mundo se han ido introduciendo de forma constante en profesiones, ocupaciones y en empleos con cargos directivos que anteriormente estaban reservados a los hombres (Wirth, 2002). De forma paralela, el acceso de las mujeres a la educación y la formación se ha incrementado sustancialmente; los niveles de cualificación se han ido equiparando a los masculinos, hasta les supera en algunos niveles educativos superiores pero es evidente el claro desequilibrio entre mujeres y hombres en los últimos años (Agut y Martín, 2007).

Debido a la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha dado una mayor inestabilidad para ellas dentro del mismo. Las cifras de la Encuesta Intercensal 2015 indican que en ese año residen en el país casi 120 millones de personas, de las cuales 61.5 millones son mujeres, indicando mayor población femenina. La edad promedio de los habitantes del país es de 27 años, los hombres con 26 y las mujeres con una media de 29 (Inmujeres e INEGI 2017).

Lo anterior indica que la mayoría de las mujeres se encuentran en edad de trabajar, pero muchas –concordando con Agut y Martín (2007)– tienen dificultades para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar que sus compañeros. Cuanto más alto es el puesto, más nítida es la brecha entre los dos géneros.

Independientemente de la edad, escolaridad y situación conyugal, desafortunadamente, junto a la menor remuneración, las mayores tasas de desempleo e informalidad respecto a los hombres, en muchas ocasiones, en el desarrollo de sus actividades laborales las mujeres se enfrentan a diferentes situaciones de violencia laboral, como puede ser acoso sexual, violencia verbal, psicológica y física.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH 2016), 3 de cada 10 mujeres ocupadas sufrieron algún

incidente de violencia laboral. El problema general de investigación es que las mujeres sufren distintos tipos de violencia, los cuales tienen repercusiones importantes en su incorporación, promoción y permanencia en mercado laboral. Khalef (2003) afirma que la violencia en el trabajo no solamente acaba con la satisfacción en el mismo, sino que también puede ser dañino para la salud, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos.

Este mismo autor confirma que los efectos de la violencia laboral son negativos para el centro de trabajo porque se presenta mayor ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal, hecho que impacta tanto a empleadores, empleados, economía y sociedad en general. Khalef (2003) nos dice que los grupos más vulnerables a ser violentados son las mujeres, los jóvenes trabajadores, las personas con empleos precarios y las minorías étnicas y raciales.

Acevedo et al. (2009) afirma que las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, es decir, en restaurantes, tiendas departamentales, tiendas de autoservicio y el comercio en todos sus rubros. Es allí, en el trabajo extra doméstico, donde las mujeres padecen acoso, violencia laboral y en ocasiones sufren sobreexplotación. El empleo informal se caracteriza por mantener bajos salarios, trabajos flexibles, jornadas intensas, violaciones a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores, contratos eventuales y escasa o nula representación sindical. Todo lo anterior es vinculado con relaciones de poder; en la mayoría de los casos las mujeres suelen ser las menos favorecidas, ya que llevan a cabo una doble jornada de trabajo (como empleadas y en el hogar).

La violencia de género “considera todo acto de fuerza física o verbal, coerción o privación amenazadora para la vida, que se ejerce contra las mujeres y niñas por el solo hecho de serlo” (INEGI, 2011, p. 93). Esto es producto de desequilibrios de poder entre los géneros y ocurre tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia de género consiste en el sometimiento de la mujer en todos los aspectos de su vida, afecta su libertad, dignidad, seguridad, intimidad moral y física. Se reconoce que la violencia no se reduce únicamente a golpes, sino que abarca otros aspectos más sutiles, pero no por ello menos dañinos (INEGI).

El problema que se encuentra es que, aunque las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral, aún existen distintos aspectos que obstaculizan su incorporación y permanencia. El ingreso laboral de las mujeres equivale a un 70%

del de los hombres, independientemente de la edad, escolaridad y situación conyugal, etc. Y para ocupar un puesto más elevado según sus capacidades, reciben propuestas de mejoras a cambio de relaciones sexuales; estos y distintos aspectos más se traducen a distintos tipos de violencia que sufren las mujeres en el área de trabajo. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH 2016), 3 de cada 10 mujeres ocupadas sufrieron algún incidente de violencia laboral, y el 8% de las mujeres mexicanas mayores de 15 años han sido víctimas de acoso laboral.

Entonces podemos destacar que el problema general de la investigación es que las mujeres sufren distintos tipos de violencia, los cuales tienen repercusiones importantes en su permanencia en el mercado laboral. Baker (2003) afirma que la violencia en el trabajo no solamente acaba con la satisfacción laboral, sino que puede ser perjudicial para la salud, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos. Esto a su vez a menudo afecta a la familia del trabajador y puede llevar al consumo abusivo de drogas y alcohol. En casos extremos puede producir disturbios de estrés postraumático e incluso llevar a una persona al suicidio.

Este mismo autor confirma que los efectos de la violencia laboral son negativos para el centro de trabajo, ya que se da un mayor ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal. El entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todas las partes, ya sean empleadores, empleados o quienes toman las decisiones de políticas, les conviene crear entornos laborales exentos de violencia.

Para lograr realizar la caracterización de las mujeres que no han sufrido y sí han sufrido violencia en el ámbito laboral para México y Oaxaca, se utilizará la ENDIREH (2016), ya que esta cuenta con un apartado más amplio de preguntas que abordan temas del mercado laboral. Se seleccionaron las preguntas consideradas como más representativas de violencia laboral de acuerdo con distintos documentos que retoman este tema, y también apoyándonos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Tomamos dos clasificaciones, discriminación y acoso, y dentro de cada una se incluyen los tipos de violencia, siendo en la primera la violencia de tipo económica y en la segunda la violencia de tipo sexual, física y psicológica.

La información que se utilizó de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares para el 2016, fue la que se concentra en el apartado del

ámbito laboral. Esta encuesta fue aplicada a una muestra de 97,838 mujeres, de las cuales no todas trabajan, es por esto por lo que se debe hacer una clasificación para saber cuántas de ellas están insertas en el mercado laboral, ya que se requiere analizarlas por separado.

Antes de llevar a cabo la caracterización de la violencia laboral, se realizará una específicamente para saber cómo está la situación de las mujeres en el mercado laboral para México y Oaxaca con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre del 2016, para así lograr realizar una conclusión más profunda y con una mayor precisión.

A continuación, en este apartado de la investigación se desarrolla el objetivo que se planteó al principio, el cual consiste en realizar una caracterización para las mujeres que han o no han sufrido violencia a lo largo de su camino por el ámbito laboral. Se logró realizar la distinción de las mujeres debido a distintas preguntas en el apartado del mercado laboral, las cuales nos pueden afirmar si han sufrido algún tipo de violencia. Para saber si no, simplemente se toma en cuenta si contestaron que no a las preguntas relacionadas con las situaciones de violencia.

La Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares realiza tres instrumentos, los cuales son aplicados según el estado actual conyugal de la mujer entrevistada. El primer tipo de instrumento se denomina A y está formado de un cuestionario general y secciones para la mujer casada o unida. El segundo instrumento, que es el B, está constituido por las mujeres que estuvieron alguna vez unidas, es decir, aquellas que tienen estados conyugales de divorciadas, separadas y viudas. Finalmente, el instrumento C se les aplica a las mujeres solteras.

Los principales resultados indican que la violencia económica es uno de los factores que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México y Oaxaca en 2006 y 2016.

A continuación, se describe la estructura del capítulo. En la primera parte incluye la introducción del trabajo. En la segunda se mencionan algunos enfoques teóricos y conceptos relacionados con la violencia como factor que inhibe la participación al mercado laboral. En la tercera se describen las características que tienen las mujeres que abandonan el mercado laboral por estado conyugal, edad, escolaridad, lengua indígena, ocupación y tipo de violencia que sufrieron. Finalmente, en la cuarta parte se muestran las conclusiones y la bibliografía del trabajo.

Factores que inhiben la participación laboral de las mujeres

En el mercado laboral existen diversas temáticas que pueden ser analizadas con perspectiva de género; por ejemplo, desigualdad y discriminación salarial, polarización y segregación ocupacional, desempleo e inactividad, oferta y demanda de trabajo, violencia laboral, entre otros; sin embargo, la que se analiza en la presente investigación se resume a los factores que determinan la participación laboral de mujeres y hombres.

En distintos trabajos que retoman temas sobre las complicaciones que se les presentan a las mujeres al incorporarse al ámbito laboral, Jiménez y Tapia (2015) para España, mencionan que con la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral se han presentado una serie de problemáticas y desafíos por resolver, ya que existen diferentes factores que provocan que su participación se vea frenada. Es aquí donde podemos observar que las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo sufren distintas limitaciones, las cuales provocan un ambiente complicado para ellas.

Existen distintas razones por las cuales las mujeres son rechazadas del ámbito laboral, una de ellas es que al buscar trabajo se encuentran una serie de ocupaciones masculinizadas, las cuales les crean una barrera de entrada. Dueñas et al., (2016) realizaron un análisis de la distribución laboral femenina para el año 2012 en el mercado laboral español, llegando a la conclusión de que el mercado de trabajo se encuentra segregado por sexo, ya que el nivel de concentración de las mujeres en las ocupaciones femeninas supera el grado de expulsión o rechazo de las ocupaciones masculinas. Dado esto, podemos argumentar que las mujeres se incorporan a trabajos feminizados, porque para ellas es más fácil lograr su permanencia.

Otra de las investigaciones –en este caso para México– que se encontró y es de gran importancia, es la que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013) realiza sobre este tema. El INEGI plantea una investigación donde analiza el panorama de la violencia contra las mujeres para México y Sonora con datos de la ENDIREH (2011), donde del total de mujeres encuestadas ocupadas (482,023) de 15 años y más, el 20.8% (100,308) fueron violentadas en el ámbito laboral, con una clasificación de violencia en dos partes: la primera es discriminación, la cual incluye la violencia de tipo económica; y la segunda es acoso, la cual incluye tres tipos de

violencia (psicológica, física y sexual). Los resultados indican que las mujeres que han sido violentadas en el mercado laboral son las que han estado alguna vez unidas, tanto a nivel nacional (25.4%) como estatal (23.1%) y, por otro lado, la menor proporción de mujeres violentadas en el contexto nacional pertenece a las casadas (21%), y en Sonora esta parte se concentra en las solteras (19.8%).

El INEGI se ha dado a la tarea de aplicar instrumentos de medición que permitan cuantificar y caracterizar la violencia contra las mujeres. Ante la necesidad de disponer de información estadística que permita dimensionar y caracterizar la violencia en el hogar, y con una iniciativa conjunta del Instituto Nacional de las Mujeres y el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer, se realiza la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Se tomó como referencia las recomendaciones generales de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2000) para la elaboración del cuestionario de violencia contra las mujeres, con la idea de contar con elementos sólidos de investigación.

En los siguientes apartados se pretende conocer qué características tienen las mujeres que abandonan el mercado laboral. Por lo tanto, se realizó una restricción donde se tomaban solamente a las mujeres que trabajaban antes y se utilizaron distintas variables (estado conyugal, edad, escolaridad, lengua indígena, ocupación, edad, tipo de violencia que sufrieron) para cumplir el objetivo.

Violencia laboral

La OMS (2005) define la violencia como el uso deliberado de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como resultado un traumatismo, daños psicológicos, dificultades de desarrollo o la muerte. También la define como una acción y/o efecto de violentar o violentarse, es decir, una acción que converge en un estado fuera de lo natural, un rompimiento en el ambiente, inducido por cualquier ente.

Moliner (1983) muestra que el término violencia se origina del latín *violentia* y lo señala como una condición de violento. Así también indica que es el uso de la fuerza en cualquier acción, sin hacer distinción a algún tipo de fuerza. La violencia es vivida como la ruptura de un orden establecido, de una armonía preexistente, de unas condiciones de vida en las que se realizan las expectativas de existencia de la especie humana (Jiménez-Bautista, 2012).

Este mismo autor argumenta que la violencia creada por estas conductas y los deseos emprendidos se haya transformado en una acción tan cotidiana que se debe hacer un gran esfuerzo para entenderla en todas sus superficies, y a partir de ahí, intentar disminuirla al máximo.

La UNESCO en el Manifiesto de Sevilla (1989) señala que la violencia no es una necesidad biológica, sino que es adquirida a lo largo de nuestras vidas, por lo tanto, es evitable y debe ser combatida en todos los ámbitos. Asimismo, en el mismo Manifiesto se declaran cinco proposiciones de lo que es científicamente incorrecto, las cuales se presentan a continuación.

- Nos equivocamos al afirmar que no se puede erradicar la guerra debido a que los animales la realizan, y el hombre es similar al animal, ya que este planteamiento es erróneo debido a que los seres humanos gozamos de cultura, con la cual se puede cambiar y vivir en paz.
- Es incorrecto afirmar que la propensión de hacer la guerra es heredada genéticamente, ya que la personalidad de cada individuo es determinada por el entorno social y ecológico en el que vive.
- Es erróneo decir que no se puede finalizar la violencia debido a que tanto los seres humanos como los animales violentos tienden a vivir mejor.
- Decir que nuestro cerebro nos provoca actuar violentamente es una aseveración equívoca debido a que nuestros comportamientos están moldeados por nuestros tipos de preparación y modos de socialización.
- Es equivocado afirmar que la guerra es un fenómeno instintivo; desde luego todos tenemos emociones e impulsos, pero cada uno de nosotros es responsable de como los expresa.

Dadas las manifestaciones anteriores, no hay duda de que existen rasgos que podemos heredar genéticamente, los cuales pueden ser los impulsores de las acciones de violencia que manifestamos, pero sin duda, la violencia es una condición que se manifiesta debido al entorno social, económico, político y cultural en el que estamos inmersos.

Específicamente la violencia que se retomará en esta investigación es la violencia de género, la cual es la violencia que sufre la mujer por el simple hecho de ser mujer, y generalmente es practicada por hombres cercanos a ella. Marques (1997) afirma que no importa el lugar en donde se practique la violencia, esta siempre

tendrá repercusiones en el lugar de trabajo. Una mujer que es víctima de violencia doméstica puede ser también acosada por su jefe o compañero de trabajo. Puede ausentarse del trabajo durante días a causa de las agresiones sufridas, o bien, si sigue yendo al trabajo, su desempeño profesional queda comprometido.

De igual modo, esta misma autora afirma que la violencia hacia las mujeres es la expresión de la voluntad de dominación y no es una cuestión privada. Que exista este concepto, revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, y contribuye en la existencia de la desigualdad. La violencia es un tema que toca a todas las mujeres, independientemente si hayan o no pasado por una situación de violencia, todas han tenido miedo, cambiaron su comportamiento o limitaron sus opciones por la amenaza de la violencia.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) estableció en qué ámbitos de la vida están siendo violentadas, definiendo violencia por modalidades (familiar, laboral, comunitaria e institucional). Esta ley realizó la clasificación de violencia en cinco tipos: psicológica, física, económica, patrimonial y sexual, definiéndolos de la siguiente manera:

Violencia psicológica: Cualquier suceso u omisión que perjudique la estabilidad psicológica, que pueda consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.

Violencia patrimonial: Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.

La modalidad que se retomará en este documento será la de violencia laboral, la cual la LGAMVLV en el artículo 10 conceptualiza como la violencia que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Por lo tanto, de los cinco tipos de violencia se tomarán cuatro para el desarrollo de la investigación (física, económica, sexual y psicológica) descartando la violencia de tipo patrimonial, ya que esta hace referencia al ámbito familiar, no al laboral.

Little et al., (2003) realizan una distinción donde diferencian entre varias formas de violencia, las cuales tomaremos como un apartado general que engloba los tipos de violencia que menciona la LGAMVLV. Se definen de la siguiente manera:

Violencia directa o manifiesta: Se refiere a comportamientos que implican una confrontación directa hacia otros con la intención de causar daño. Es aquí donde entran la violencia física, sexual y económica.

Violencia indirecta o relacional: No implica una confrontación directa entre el agresor y la víctima y se define como aquel acto que se dirige a provocar daño en el círculo de amistades de otra persona, o bien en su percepción de pertenencia a un grupo. A esta forma de violencia hace referencia la violencia psicológica.

Por lo tanto, en esta investigación la violencia laboral de género la dividiremos en dos subcategorías, que son: violencia directa y violencia indirecta, comprendidas por los tipos de violencia física, sexual, económica y psicológica, según corresponda.

Para realizar una mejor comprensión del concepto, a continuación se presentan las teorías relacionadas con el mismo.



Mujeres por estado conyugal que entraron al mercado laboral en México y Oaxaca

En esta sección se analizarán y presentarán los resultados que se obtuvieron de la muestra mediante el método de estadística descriptiva. Se utilizó este método debido a que ayuda a realizar una mejor recopilación y organización de datos numéricos con el fin de tener un mejor análisis e interpretación. Del total de mujeres que fueron encuestadas, para cumplir con el objetivo de este apartado se necesitan solamente las que han trabajado con anterioridad.

En la tabla 6.1 se revela que para México son un total de 27,583,024 y para Oaxaca 861,316. Al observar los datos en cada una de las categorías o estatus, se puede observar que existe una mayor proporción de mujeres casadas o unidas que han trabajado con 78.80% y 86.98%, seguido de las mujeres que se encuentran solteras con 16.55% y 10.62% para México y Oaxaca respectivamente. Estos resultados van en línea por lo evidenciado por Contreras y Rubio (2014) donde las mujeres tienen la elección de entrar al mercado laboral.

Tabla 6.1

Distribución de mujeres por estado conyugal que han participado en el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Estado conyugal	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Casadas/unidas	78.80	21,782,383	86.98	749,153
Separadas	4.65	1,181,247	2.40	20,721
Solteras	16.55	4,619,394	10.62	91,442
Total	100	27,583,024	100	861,316

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

En la tabla 6.2 se tomó de igual manera el año 2016 para México y Oaxaca, con las mismas variables que para el año 2006. El total de mujeres encuestadas que trabajaron el último año fue de 15,140,812 para México y para el estado de Oaxaca fue de 307,007. Con el objetivo de realizar el análisis por estado conyugal,

se observa que las mujeres encuestadas en su mayoría fueron las casadas/unidas con 47.86% y 45.75% para México y Oaxaca respectivamente, a diferencia del año 2006, se puede ver que ha disminuido la proporción de mujeres que reportan haber trabajado, comparado con 24,583,024 (México 2006) y 861,316 (Oaxaca 2006), algo interesante que muestran estos datos, es que ha aumentado la proporción de mujeres solteras que reportan haber trabajado con anterioridad con 33.97% y 34.77% respectivamente.

Tabla 6.2

Distribución de mujeres por estado conyugal que han participado en el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Estado conyugal	2016 México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Casadas/unidas	47.86	7,246,344	45.75	140,452
Separadas	18.17	2,751,448	19.48	59,801
Solteras	33.97	5,143,020	34.77	106,754
Total	100	15,140,812	100	307,007

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Mujeres que hablan una lengua indígena que entraron y salieron del mercado laboral en México y Oaxaca

En la tabla 6.3 se observa que del total de mujeres que hablan una lengua indígena en México (1, 846,563) son 457,809 (24.79%) las mujeres que salieron del mercado laboral. La misma variable para el estado de Oaxaca, el total de mujeres que habla una lengua indígena 314,632, de las cuales 65,291 (20.75%) salieron del mercado laboral en el último año. Con lo anterior se puede deducir que la mayor parte de las mujeres que hablan lengua indígena permanecieron en el mercado laboral en 2006.

Tabla 6.3

Distribución de mujeres que hablan una lengua indígena que entraron y salieron del mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Indígena	2006 México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Salieron del mercado laboral	24.79	457,809	20.75	65,291
Permanecieron en el mercado laboral	75.21	1,388,754	79.25	249,341
Total	100	1,846,563	100	314,632

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

Por su parte, en la tabla 6.4 se muestra que en 2016 en México 419,874 mujeres hablantes de una lengua indígena permanecieron en el mercado laboral, y para Oaxaca fueron 49,460. Se puede decir, que en comparación con el 2006, las mujeres que hablan una lengua indígena y que salen del mercado laboral son menos en el 2016 tanto para México como para Oaxaca, por lo que se confirma que existe una proporción menor de mujeres hablantes de lengua indígena que abandonan su trabajo. Por lo que se comprueba que la etnicidad no es una condicionante para que las mujeres dejen de participar activamente en la economía, en el país y en Oaxaca.

Tabla 6.4

Distribución de mujeres que hablan una lengua indígena que entraron y salieron del mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Indígena	2016 México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Salieron del mercado laboral	18.21	93,511	19.28	11,814
Permanecieron en el mercado laboral	81.78	419,874	80.72	49,460
Total	100	513,385	100	61,274

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Caracterización de las mujeres que abandonaron el mercado laboral según el tipo de ocupación en México y Oaxaca

Una variable que puede influir en que las mujeres abandonen el mercado laboral es el puesto u ocupación. En las tablas 6.2 y 6.3 se observó el total de mujeres que han participado en el mercado laboral en México y Oaxaca en 2006 y 2016, aunque en las tablas 6.5 y 6.6 se pretende conocer la distribución de las mujeres por ocupaciones que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca en 2006 y 2016.

En la tabla 6.5 se revela la distribución porcentual de las mujeres que trabajaban como empleadas, obreras o jornaleras y que abandonaron el trabajo, por lo tanto, se observa que del total son 4, 633,524 empleadas, 6, 522,370 obreras y 78,350 jornaleras que ya no trabajan. Para Oaxaca son 95,208 empleadas, 169,845 obreras y 3,985 jornaleras. Se puede ver que tanto para México como para Oaxaca las mujeres que abandonan el mercado laboral se concentran mayormente en puestos u ocupaciones obreras, por lo tanto, las mujeres que se ocupan en trabajos obreros, al no contar con la educación suficiente, son las que tienen mayor probabilidad de salir del mercado laboral respecto a las que se ocupan como empleadas en 2006, estos resultados se pueden relacionar con lo que argumentan diversos autores (Flazone, 2010, Gonzalez y Daza, 2010 y Castellar y Uribe, 2000) donde, en este caso, las mujeres que tienen mayor educación aumentan su nivel de participación en el mercado laboral.

Tabla 6.5

Distribución de mujeres por ocupación que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Ocupación	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Empleadas	41.24	4,633,524	35.38	95,208
Obreras	58.07	6,522,370	63.13	169,845
Jornaleras	0.69	78,350	1.49	3,985
Total	100	11,234,244	100	269,038

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

En la tabla 6.6 se encontró que para el puesto u ocupación se descartó a las mujeres obreras, ya que no había mujeres obreras que cumplieran con la condición de haber abandonado el mercado laboral en 2016. Para México las empleadas fueron 12, 264,864 y las jornaleras 262,371 las que abandonaron su trabajo. Para Oaxaca, de un total de 248,264 mujeres, 242,339 eran empleadas y 5,925 obreras. Por lo que, al no haber información de mujeres ocupadas como obreras, las que se encuentran empleadas tienen un mayor porcentaje de abandonar el mercado de trabajo en 2016.

Tabla 6.6

Distribución de mujeres por ocupación que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Ocupación	2016			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Empleadas	97.91	12,264,864	97.61	242,339
Jornaleras	2.09	262,371	2.39	5,925
Total	100	12,527,235	100	248,264

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Mujeres por nivel educativo que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca

Otra variable importante en el desarrollo de este trabajo es el rango escolar de las mujeres, el cual puede ser una variable que afecte la permanencia de ellas en el mercado laboral. En la tabla 6.7 se puede observar que la mayor proporción de mujeres que salen del mercado laboral son las que tienen secundaria completa (4, 593,019 y 59,654). Según la Ley Federal del Trabajo, las y los mayores de quince años pueden prestar sus servicios libremente con las limitaciones establecidas por la ley, es por esto por lo que al terminar secundaria las y los mexicanos son libres de trabajar, por lo que algunos no continúan estudiando y salen a buscar una oportunidad en el ámbito laboral, pero coincidiendo con la tabla 6.5, donde las mujeres

que abandonan su trabajo son mayormente de ocupación obrera, y observando que en la tabla 6.7 donde las que abandonan su trabajo son las que tienen secundaria completa, podemos concluir que al cumplir la edad para laborar (terminando secundaria) las mujeres salen al mercado laboral y entran como obreras, ocupación en la que no permanecen mucho tiempo.

Tabla 6.7
Distribución de mujeres por nivel educativo que abandonan
el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Nivel educativo	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Primaria incompleta	12.62	1,417,350	24.92	67,035
Primaria completa	20.15	2,263,880	18.22	49,010
Secundaria completa	40.88	4,593,019	32.21	86,654
Preparatoria y técnicos	17.42	1,957,639	12.92	34,763
Universitarios y más	8.93	1,002,356	11.73	31,576
Total	100	11,234,244	100	269,038

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

Asimismo, en la tabla 6.8 podemos ver la proporción de mujeres que abandonan el mercado laboral por nivel educativo en 2016, por lo que se destaca que existe una mayor proporción de mujeres con secundaria completa que abandonan el mercado de trabajo en 2006 para México, pero para Oaxaca era la primaria incompleta. De igual manera, se observa que al igual que en el 2006, en el 2016 las mujeres que abandonan sus puestos de trabajo son las que tienen secundaria completa, aunque a diferencia del 2006 se revela que ahora existe una mayor proporción de mujeres con preparatoria que también están saliendo del mercado, contrario a lo que sucede con aquellas que cuentan con estudios universitarios y más, por lo que se deduce que la educación es un factor relevante para que las mujeres participen activamente en el trabajo.

Tabla 6.8

Distribución de mujeres por nivel educativo que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Nivel educativo	2016			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Primaria incompleta	6.91	865,065	11.89	29,519
Primaria completa	11.89	1,489,581	11.94	29,636
Secundaria completa	43.97	5,507,949	39.76	98,716
Preparatoria y técnicos	35.67	4,467,844	35.38	87,825
Universitarios y más	1.57	196,796	1.03	2,568
Total	100	12,527,235	100	248,264

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Mujeres por número de hijos que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca

Otra variable que influye en que las mujeres salgan del mercado laboral es el número de hijos. Se observa en la tabla 9 que las mujeres que abandonan el mercado laboral en mayoría son las que tienen de 1 a 3 hijos tanto para México como para Oaxaca. Aquí se puede agregar lo dicho por Álvarez y Gómez (2011) donde la sobrecarga de rol tanto laboral como familiar afecta a las mujeres en su vida laboral, ya que, debido a la carga de trabajo, las formas de contratación y la doble jornada vuelven cada vez más difícil la relación trabajo-familia.

Otro aspecto relevante que es importante destacar es que, como se ve en la tabla 6.9, a partir del rango de 4 a 6 hijos disminuye la probabilidad de abandono del trabajo, esto puede deberse a que, en primera, la proporción de mujeres que tienen 4 o más hijos es menor, y en segunda, es debido a que los hijos mayores cuidan de los menores, por lo que las mujeres tienen mayor oportunidad de laborar.

Tabla 6.9

Distribución de mujeres por número de hijos que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Rango de hijos	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
0	27.29	3,066,715	19.54	52,566
1 a 3	51.53	5,788,644	53.17	143,047
4 a 6	13.00	1,461,184	15.81	42,527
7 a 9	2.47	277,704	4.67	12,582
10 o más	5.71	639,997	6.81	18,316
Total	100	11,234,244	100	269,038

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

El número de hijos es una variable importante que influye en la vida cotidiana y específicamente en la laboral de las mujeres. En la tabla 6.10, se revela que al igual que para el 2006, en 2016 el número de hijos que influye en mayor proporción para que las mujeres abandonen el mercado laboral es de 1 a 3 hijos, aunque es importante destacar la relevancia del peso que tienen las mujeres que no tienen hijos, por lo que los factores del abandono pueden deberse a otras cosas, como por ejemplo la edad, la ocupación o por seguir con sus estudios, también el sufrir algún tipo de violencia en el trabajo.

Tabla 6.10

Distribución de mujeres por número de hijos que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Hijos	2016			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
0	25.94	3,249,639	25.21	62,583
1 a 3	58.22	7,293,738	62.41	154,942
4 a 6	9.75	1,221,196	6.61	16,410
7 a 9	1.08	135,084	1.04	2,571
10 o más	5.01	627,578	4.74	11,758
Total	100	12,527,235	100	248,264

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Mujeres por rango de edad que abandonaron el mercado laboral en México y Oaxaca

La edad de los individuos es importante, ya que es un factor determinante para la participación en el mercado laboral, se puede observar en la tabla 6.11 que las mujeres que abandonan el mercado laboral en su mayoría son las que tienen de 15 a 45 años de edad, para México y Oaxaca. Otro hallazgo relevante es que existe una proporción menor de mujeres mayores de 55 años que abandonan el mercado de trabajo, lo que podría deberse a las actividades de cuidado y tareas domésticas que posiblemente podrían estar desempeñando las mujeres más jóvenes, debido a los roles de género que imperan en la sociedad mexicana, o que las mujeres jóvenes inician su vida laboral, pueden estar cambiando de trabajo con mayor facilidad, para así encontrar su trabajo ideal.

Tabla 6.11

Distribución de mujeres por rango de edad que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2006.

Rango de edad	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
15-24	20.95	2,354,150	17.47	46,999
25-34	29.13	3,272,943	28.98	77,978
35-44	26.60	2,988,141	27.07	72,836
45-54	16.58	1,862,535	16.25	43,727
55-64	5.30	595,037	6.25	16,828
65 y más	1.44	161,438	3.98	10,670
Total	100	11,234,244	100	269,038

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

En la tabla 6.12 se observa la distribución de mujeres que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca en el año 2016, los resultados indican que los resultados coinciden con los encontrados para el 2006, ya que la mayor proporción de mujeres que abandonan el mercado de trabajo se encuentran en el rango de edad de 15 a

45 años, por lo que la explicación sería que las mujeres en esas edades se encuentran en edad reproductiva y esa situación podría estar afectado su permanencia en el mercado de trabajo.

Tabla 6.12

Distribución de mujeres por rango de edad que abandonan el mercado laboral en México y Oaxaca para el 2016.

Edad	2016			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
15-24	17.96	2,250,356	17.24	42,804
25-34	28.72	3,598,185	33.13	82,244
35-44	26.22	3,285,156	26.87	66,698
45-54	18.70	2,343,113	16.39	40,690
55-64	6.74	843,917	4.03	10,011
65 y más	1.65	206,508	2.34	5,817
Total	100	12,527,235	100	248,264

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Mujeres que abandonaron el mercado laboral tras sufrir algún tipo de violencia en el trabajo en México y Oaxaca

La aportación de este capítulo es agregar la variable de violencia laboral como un factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado laboral. En la tabla 6.13 se observa que del total de mujeres que trabajan (México 27, 583,024 y Oaxaca 861,316) las que han sufrido violencia en el trabajo y lo han abandonado son en México 2, 621,641 de las cuales 11,365 sufrieron violencia física, 71,248 sexual, 1, 566,705 económica y 972,323 psicológica. Podemos observar que la mayoría se concentra en la violencia de tipo económica, la cual es muy común en México debido a que las mujeres pese a sus capacidades tienen puestos de menor rango que los hombres, por lo tanto reciben una menor remuneración, aunque realicen un trabajo similar. En Oaxaca el total de mujeres que han sufrido uno o varios tipos

de violencia, de las cuales han salido del mercado laboral (31,892), 1,217 son por violencia física, 1,093 por violencia sexual, 3,469 por violencia psicológica y 26,113 por violencia de tipo económica, se puede observar que igual que a nivel nacional, para Oaxaca el tipo de violencia que afecta la permanencia de las mujeres en el mercado laboral es la de tipo económica.

Tabla 6.13
Distribución de mujeres que abandonaron el mercado laboral por sufrir algún tipo de violencia en México y Oaxaca para el 2006.

Violencia	2006			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Física	0.43	11,365	3.816	1,217
Sexual	2.72	71,248	3.43	1,093
Económica	59.76	1,566,705	81.88	26,113
Psicológica	37.08	972,323	10.88	3,469
Total	100	2,621,641	100	31,892

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2006.

En la tabla 6.14, se revela que la variable de violencia en México se relaciona con las mujeres que han sufrido uno o varios tipos de violencia en el mercado laboral, donde 30,113 sufrieron violencia física, 489,276 sexual, 2,260,887 económica y 900,197 psicológica. Y para el estado de Oaxaca, 732 sufrieron violencia física, 12,204 sexual, 53,353 económica y 18,424 psicológica. Se puede observar que tanto para el 2006 como para el 2016 la violencia económica es la que predomina en la decisión de las mujeres de abandonar el mercado laboral.

Se observa que el número del total de mujeres que abandonaron el mercado laboral por violencia (3, 680,473) es menor al número de trabajadoras (12,527,235), esto debido a que la mayor parte de las mujeres declara no haber sufrido violencia laboral y aunado a esto, no es una situación que les provoque deserción laboral.



Tabla 6.14

Distribución de mujeres que abandonaron el mercado laboral por sufrir algún tipo de violencia en México y Oaxaca para el 2016.

Violencia	2016			
	México		Oaxaca	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Física	0.82	30,113	0.86	732
Sexual	13.29	489,276	10.03	12,204
Económica	33.19	1,221,517	38.18	32,344
Psicológica	52.70	1,939,567	46.55	39,433
Total	100	3,680,473	100	84,713

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENDIREH, 2016.

Conclusiones

Evidenciar la violencia que sufren las mujeres y cuantificarla es de gran importancia para lograr mecanismos que la eviten. La violencia que se produce en el entorno laboral es difícilmente reconocida y asumida por la sociedad, pero es de gran importancia develarla a través de distintos análisis, ya que los distintos tipos de violencia que afectan a las mujeres en el mercado laboral les generan no solo incomodidad en el trabajo, sino que estos sucesos tienen repercusiones a lo largo de su vida cotidiana, ya que les pueden generar inseguridad, menor productividad, ansiedad, entre otros aspectos. La recolección de datos concretos sobre la prevalencia, magnitud y frecuentemente de las agresiones que ellas experimentan en los distintos ámbitos, proporciona argumentos conducentes para diseñar e impulsar políticas públicas que permitan enfrentar el problema (ENDIREH 2006).

Para concluir este apartado, recordamos el objetivo que se planteó para la estadística descriptiva, el cual era la caracterización de las mujeres que abandonan el mercado laboral para los dos años de estudio destacando las variables de violencia. Como conclusión general podemos destacar que con la variable de los hablantes de la lengua indígena tanto para México como para Oaxaca en los años de estudio, son menos las mujeres que abandonan su trabajo. El puesto u ocupación difiere para

los dos años, debido a que en el 2016 no hay datos para las obreras. El rango de escolaridad que es más propenso a abandonar el trabajo son las mujeres que tienen secundaria completa, y podemos observar que no ha cambiado a pesar de los años, esto puede ser debido a que pueden ocupar puestos de rango menor, con pagos mínimos, los cuales no incentivan su permanencia. La variable de mayor interés en esta investigación es la de violencia, y podemos observar que para el 2006 las mujeres que salen del mercado laboral son las que sufren violencia económica, lo que explica la brecha salarial entre ambos sexos. Para el año 2016, sucede lo mismo a nivel país (México), pero a nivel estado (Oaxaca) el tipo de violencia que afecta la permanencia de las mujeres en el trabajo es la psicológica, esto puede deberse a que las mujeres oaxaqueñas se sienten en su mayoría atacadas verbalmente, ya sea porque las descalifican por trabajar o porque no tienen supuestamente las capacidades necesarias.

- Acevedo, D., Biaggii, Y. y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32) pp. 1-30.
- Nieto, A. y Hernández, M. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica. *Revista apuntes de psicología*, 25(2), pp. 201-214.
- Álvarez, R., y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9.
- Baker, J. (2003). La violencia en el trabajo. *Educación obrera*, 133.
- Castellar, C., y Uribe, J. I. (2000). *Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1998*.
- Contreras-Cuevas, A. B. y Rubio, J. A. (2014). *Capital humano en México. Análisis del ingreso y la inserción en el mercado laboral*. Universidad de Guadalajara.
- Dueñas, D., Iglesias, C., y Llorente, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El efecto rechazo y el efecto atracción. *El trimestre económico*, 83.
- Falzone, J. (2010). *Married Women's labor force participation and role of human capital*. CLM Economía, 17.
- González-Quintero, N. I. y Daza-Báez N. A. (2014). Determinantes y perfiles de participación laboral en Colombia 2002-2013. *Economía del rosario*, 18.
- INEGI. (2007). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Marco conceptual*. México.
- INEGI. (2013). Panorama de violencia contra las mujeres en Sonora. ENDIREH 2011.
- INMUJERES. (2017). Mujeres y hombres en México 2016.
- Jiménez-Bautista, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 19(58), pp. 13-52.
- Jimenez-Valdez, E.I y Tapia, C. (2015). Mujeres, trabajo y violencia: análisis de la Encuesta Nacional de Dinámica de los Hogares (ENDIREH) 2011 para el Estado de Sonora. En, M., Zúñiga (coord.). *Sonora violenta. Género, mujeres y femicidio*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Kahale, F. (2003). *Pesquisando a Motivação: A Pesquisa de Clima organizacional*. Instituto MVC.
- Little, T. D., Henrich, C. C., Jones, S. M., y Hawley, P. H. (2003). Disentangling the why's from the "whats" of aggressive behaviour. *International Journal of Behavioral Development*, 27, 122-133.
- Marqués, J. V. (1997). Varón y patriarcado. En, T. Valdés y J. Olavarría (Ed.), de Masculinidad/es. *Poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional y FLACSO Chile. Ediciones de las Mujeres, 24.
- Moliner, M. (1983). *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
- OMS. (2000). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*.
- OMS. (2005). *Resumen de informe: estudio multipaís de la OMS sobre la salud de la mujer y la violencia doméstica contra la mujer. Primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud o respuestas de las mujeres a dicha violencia*.
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.



Desigualdad y discriminación salarial **por género** en México y Oaxaca

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

Según el informe global del Foro de Economía Mundial del 2017, de 144 países que se evalúan, México ocupa el puesto 88 (The Global Gender Gap Report, 2017). México presenta problemas de discriminación salarial en grupos vulnerables, ya sean discapacitados, mujeres o personas con características diferentes. Este es un problema que se debe combatir, ya que esto repercute en el desarrollo como país. La discriminación salarial por género ha sido una lucha constante por mujeres y hombres que buscan oportunidades iguales para todos independientemente del sexo. Se podría atribuir esta desigualdad a la teoría del capital humano, a la del gusto por la discriminación o también se puede atribuir a la cultura.

Sin duda, la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido un esfuerzo no solo de mujeres, sino también de hombres que buscan la igualdad de oportunidades. Ahora bien, la lucha por igualdad de oportunidades no termina en la inserción de la mujer en el mercado laboral. Dentro del mismo existen nuevos retos para ellas, ya que existen barreras que les impiden avanzar, una de las barreras que más se presenta es la desigualdad salarial. Esto quiere decir que existe una diferencia entre el salario que recibe un hombre respecto al que recibe una mujer, favoreciendo positivamente al sexo masculino. Según Stiglitz (1973), existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo).

Esta idea la reafirman Mendoza y García (2009) y Díaz (2015), quienes coinciden en mencionar que la discriminación salarial directa o posteriori entre mujeres y hombres se define como la parte de la diferencia del premio salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. De igual manera aseveran que la discriminación se considera un factor social en el que un individuo o grupo es tratado de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Y algunos ejemplos son: el racismo y xenofobia, la homofobia, la discriminación a discapacitados y enfermos, la diferenciación según el estrato social, la discriminación religiosa y la discriminación a las mujeres.

Existen distintas teorías que tratan de explicar este fenómeno, tal es la teoría del capital humano formulada por Becker (1957 y 1971), quien define el capital humano como un conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Para explicar la discriminación Becker elaboró la teoría del “gusto por la discriminación”, la cual se basa en la idea de que hay personas a quienes les desagrada trabajar, contratar o compartir el lugar de trabajo con personas de un grupo minoritario y están dispuestas a pagar por no hacerlo. A diferencia de la discriminación estadística, la discriminación se puede originar en una de tres fuentes principales: los empleadores y los trabajadores o empleados:

1. Los empleadores: Se presenta cuando los que contratan tienen prejuicios contra el grupo minoritario (el grupo discriminado). Cuando existen estos prejuicios, los empleadores están dispuestos a pagar mayores salarios al grupo mayoritario (grupo no discriminado) que a los del grupo minoritario aunque sus productividades sean iguales. En este caso, las mujeres son el grupo minoritario y los hombres el grupo mayoritario siendo beneficiados los masculinos.
2. La discriminación por parte de los empleados: Este tipo de discriminación trae consecuencias de segregación laboral y no de discriminación. Aquí el grupo mayoritario tiene prejuicios contra el grupo minoritario y de esta manera toma medidas que lleven al grupo minoritario a renunciar.

La teoría de la discriminación estadística desarrollada por Arrow (1971) y Phelps (1972), a diferencia de la discriminación salarial originada en los gustos o preferencias de los individuos, surge de las diferentes percepciones que tengan los individuos de la realidad. Por tanto, si por alguna razón los empleadores creen que un grupo A de la población tiene menor productividad que el grupo B, solo estarían dispuestos a contratar a miembros del grupo A, con un salario menor que el que pagarían a los del grupo B.

Por su parte, Fernández (2006) destaca que la idea de esta teoría es que los empresarios no pueden observar la productividad de los trabajadores potenciales, pero sí pueden observar indicadores de dicha productividad, que claramente están contaminados con niveles de ruido estadístico, por lo tanto esta teoría se basa en la existencia de información incompleta.

Tovar (2019) encuentra que en el estado de Oaxaca se han implementado leyes que garanticen la no discriminación, tal es la “Ley para atender, prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Oaxaca” donde se señala en el artículo 5, apartado V, que debe haber una situación de igualdad de género donde las mujeres y los hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

El objetivo de este capítulo es hacer un análisis de desigualdad y discriminación salarial por género en México y Oaxaca.

La presente investigación se desarrolla utilizando como fuente de información el segundo trimestre del 2005 y 2018, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para México y Oaxaca. La metodología utilizada en la descomposición salarial Oaxaca-Blinder (1973).

Los principales resultados indican que en el mercado laboral de México y Oaxaca el diferencial salarial por razón de género se reduce entre 2005-2018 a favor de las mujeres en México; sin embargo, en Oaxaca el comportamiento de la desigualdad y la discriminación no muestra una tendencia a la reducción a través del tiempo, ya que su comportamiento no muestra cierta estabilidad. Por otra parte, se constata que los factores inobservables tienen una capacidad explicativa del diferencial salarial promedio por género significativa y mayor que la parte explicada, sin embargo, se observa una reducción en el tiempo, también a favor del grupo de mujeres, principalmente para el país.

El resto del documento se compone de los siguientes apartados; en el segundo apartado se presentan los conceptos, teorías sobre desigualdad y discriminación salarial por género; en el tercero se describen los datos y metodología; en el cuarto se describen las características del mercado laboral, así como un análisis de desigualdad y discriminación salarial por género en México y Oaxaca; y en el quinto se finaliza con las conclusiones y la bibliografía revisada.



Revisión teórica y empírica sobre desigualdad y discriminación salarial por género

Revisión teórica

La presencia creciente de las mujeres en la economía desde 1960 propició focalizar el estudio de los salarios, su determinación y sus efectos en materia de ocupación y discriminación considerando lo apuntado por Mincer (1962), respecto a que las asignaciones de tiempo de las mujeres son diferentes a las de los hombres, ya que ellos por lo regular distribuyen su tiempo entre trabajo remunerado y ocio, pero ellas atienden una opción tridimensional: trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio.

De este modo, la elección de las mujeres para dedicarse de manera exclusiva al hogar o combinar las actividades domésticas no remuneradas con actividades remuneradas, supuso visibilizar algunos vacíos en la teoría económica que procedía incorporar y corregir en los modelos existentes.

Rodríguez y Limas (2017) mencionan que en el área de economía laboral se observa el estudio de los salarios, ocupaciones y empleos pero no necesariamente aborda la discriminación como un elemento presente en el mercado. Por ejemplo, las propuestas principales para revisar la determinación de los salarios, el valor (no) asignado al trabajo y sus efectos sobre mujeres y hombres son: i) la economía de la familia y la división del trabajo por género; ii) las diferencias salariales por género: el capital humano y la discriminación en el mercado de trabajo; iii) el dualismo y segmentación del trabajo por género; iv) la segregación ocupacional por género; v) la economía marxista y el género; vi) el género y la economía según las feministas; vii) la crisis económica y el género; viii) las mujeres y la recesión; ix) los estudios económicos con perspectiva de género; y, x) la explotación de las fuentes estadísticas.

Becker (1987, 1976), principal exponente de la economía de la familia y la división del trabajo por género, formuló la teoría general de la asignación del tiempo para cuestionar no solo que mujeres y hombres tenían una carga familiar distinta, donde las decisiones de matrimonio y fertilidad alteraban el enfoque que justificaba la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Una prueba de esta adecuación fue que la incorporación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo exigió estudiar las diferencias salariales por género, no solo el salario, con base en la teoría del capital humano al cuestionarse: ¿Por qué existe una menor ocupación de mujeres en el mercado laboral?, ¿por qué las

mujeres perciben menores salarios que los hombres?, y ¿por qué motivo las mujeres se concentran en ciertas ocupaciones y sectores económicos?

Por lo que se procedió a teorizar que cuando se alude que las características de los trabajos dependen de la productividad de los trabajadores, se establece la teoría de las diferencias igualizantes, pero que en concordancia con Fuentes et al. (2005), existen razones adicionales que dan soporte a la discriminación salarial, en tanto se castiga o premia a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. En este recorrido teórico Fuentes et al. (2005), Marshall (2002), García de Fanelli (1989), entre otros, nos permiten anticipar distintas reflexiones relacionadas con el tema de las desigualdades que viven las mujeres en el mercado laboral.

El modelo del gusto por la discriminación de Becker (1976) y Arrow (1973); la teoría del capital humano de Mincer y Polacheck (1974) y de Becker (1976), la teoría desde el punto de vista del empresario que desea sacar la máxima rentabilidad de su inversión de Thurow (1975); la teoría de la racionalización de las diferencias a través de la información asimétrica de Lunddberg y Starz (1983); la teoría de la segregación de Blau (1972) y Malkiel (1973); el locus de control y rendimiento de Rotter (1966); la autolimitación profesional de las mujeres de Hakim (1979); el análisis de desigualdad de Fuscher et al. (2007); la brecha salarial explicada por diferencia en la experiencia de O'Neill et al. (1996); las contribuciones del género y raza en la segregación ocupacional de Browne y Misra (2003); los modelos de discriminación en el mercado laboral de Altonji y Black (1999) y Caín (1986); la acumulación del capital humano de García de Fanelli (1989); la hipótesis de segregación de Wainerman (1996); el poder de mercado de Madden (1975); la discriminación estadística de Phelps (1972); la concentración de Bergman (1986); las curvas de discriminación de Del Río et al. (2004); los perfiles de ingreso de Ben-Porath (1970); el modelo del poder de mercado de Robbins (1994); la segregación jerárquica de Popli (2013); y la segregación ocupacional Duncan y Duncan (1995).

Evidencia empírica

Las metodologías, bases de datos y la aproximación de variables varían por tipo de estudio. La mayor parte de los trabajos analizan las diferencias y la discriminación salarial por género. El método más utilizado es el propuesto por Oaxaca-Blinder (1973), no obstante, en los últimos tiempos se ha realizado la descomposición de la brecha de salarios con metodologías no paramétricas como en el caso de DiNardo

et al. (1996); y paramétricas como sugieren Machado y Mata (2005) y Melly (2005) buscando identificar algunos fenómenos en el comportamiento de las diferencias de ingreso por género a lo largo de la distribución, como pueden ser la presencia de “techo de cristal” y/o “piso pegajoso”, con corrección de sesgo de selección (Heckman 1979). De igual manera se ha indagado sobre los factores que explican los cambios en la parte explicada por los atributos de capital humano en términos de características y los precios Junh et al. (1991, 1993); el método de *matching* (emparejamiento) de Ñopo (2011); así como el análisis de desigualdad con el modelo de regresión *switching* y la aplicación del índice de Fischer et al. (2007). Recientemente, se destaca la metodología de Firpo, Lemieux y Fortin (2011), la cual permite desarrollar descomposiciones detalladas y estimar el impacto de los cambios en las dotaciones o los rendimientos de una variable explicativa concreta en los cuantiles de interés de la distribución salarial incondicional. De igual manera, para analizar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal por género, se utiliza el índice de disimilitud de Duncan y medidas de segregación local.

Las metodologías expuestas se han aplicado en diferentes investigaciones a nivel internacional y nacional, y los resultados varían dependiendo del objetivo de las mismas. Mandel y Semyonov (2014) mencionan que las expectativas laborales tienen una gran importancia en la explicación en las decisiones de capital humano y determinan en gran parte las brechas salariales por género. Respecto a la jornada laboral, Ñopo (2011) revela que las brechas son más altas para las mujeres que trabajan de tiempo parcial, con bajo nivel educativo y se concentran en determinado sector económico. Bernat (2009), encuentra que la desigualdad salarial por género tiene mayor impacto en las mujeres universitarias, en ocupaciones profesionales y técnicas con más de 7 años de experiencia en los sectores de servicios y manufactura. Por su parte, Hirsch (2013), Del Rio y Villar (2015), y Calónico y Ñopo (2008) argumentan que la eliminación de la segregación ocupacional vertical y horizontal reduce la desigualdad salarial por género. Al analizar las diferencias por sectores, Ullibarri (2003) menciona que la educación tiene una mayor rentabilidad para los hombres en el sector privado y para las mujeres en el sector público, Dueñas et al. (2015), argumentan que ellas consiguen salarios más elevados en el empleo con el uso de las TICs. En términos de los cambios institucionales, Wolszczak-Derlacz (2013) y Blau y Kahn (1996) mencionan que la regulación laboral aumenta las brechas en mano de obra altamente calificada, a favor de los hombres.

Al descomponer las diferencias salariales en la parte explicada y no explicada por los atributos productivos, Chi et al. (2007), Rodríguez y Castro (2014), Mysíková (2012), García y Morales (2006), Ramos et al. (2002), Oaxaca (1973), Blinder (1973), Hernández (1995), Elder, Goddeeris y Haider (2010), Torresano (2009), Ñopo (2003), Di Pásquale y Atucha (2003), y Di Paola y Berges (1997) revelan que las mujeres no solo han aumentado su participación laboral y accedido a los estudios superiores en forma creciente alcanzando un buen desempeño en su rendimiento académico, sino que en algunas áreas han sobrepasado los porcentajes de egreso masculino; sin embargo, siguen percibiendo salarios inferiores sin que se justifique en los atributos de capital humano, como consecuencia de la discriminación salarial por género. Aunque, Junh et al. (1993), Dinardo et al. (1996), Fuentes et al. (2005), Domínguez y Brown (2010), y Rodríguez (2018) encuentran que la brecha salarial por género ha disminuido en el tiempo a favor de las mujeres a consecuencia de una caída del salario real de los hombres (este fenómeno se aprecia para México y otros países).

Asimismo, la mayor parte de la investigaciones expuestas calculan la desigualdad en la parte media de la distribución de salarios, sin embargo, Del Rio Gradin, Cantó (2011), Del Rio et al. (2008), García, Hernández y López Nicolás (2001), Melly (2005), Machado y Mata (2005), Araújo (2015), Popli (2013) y Rodríguez (2018) encuentran una mayor brecha en la parte baja y alta de la distribución, produciendo el llamado “techo de cristal”, indicando la existencia de un tope de ingresos para las mujeres y “piso pegajoso” con una brecha salarial significativamente alta en la parte inferior de la distribución. Por su parte, Enamorado et al. (2009) revela que la brecha de salarios en contra de las mujeres se acentuó en la población más pobre.

Datos y metodología Oaxaca-Blinder (1973)

La base de datos que se empleará en este trabajo es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que corresponde al segundo trimestre de 2005 y 2018, esto para obtener un panorama de cómo se encuentra el mercado laboral mexicano en la actualidad para el país en general y para el estado de Oaxaca.

La población con la que se realizará la investigación son mujeres y hombres en edad de trabajar, es decir, que tienen entre 15 y 65 años de edad. Además, la población de estudio debe tener jornadas laborales completas, que se traducen en 40 horas a la semana.

La metodología de descomposición Oaxaca-Blinder

Esta metodología parte del supuesto de los efectos generados por las dotaciones de capital humano que deberían ser idénticos para ambos grupos, de forma que, si se equiparan las diferencias en dotaciones de capital humano, podrían atribuirse a la discriminación. En este caso, $\ln(w_m)$ y $\ln(w_f)$ son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres (m) y mujeres (f). Si el modelo estándar de logaritmo de ingresos es estimado de forma separada para hombres y mujeres, a partir de la regresión lineal pasa a través de las medias de las variables:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m b_m - X'_f b_f \quad [1]$$

Donde X_m y X_f son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres respectivamente, y b_m y b_f son los coeficientes estimados.

Proporcionados estos resultados, el logaritmo diferencial de ingresos puede ser descompuesto en dos vías, por lo que $X' = X'_m - X'_f$, y $\Delta b = b_m - b_f$ y la ecuación anterior pueden escribirse de la siguiente forma:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \Delta X' b_m + X'_f \Delta b \quad [2]$$

El primer término de la ecuación anterior es la parte de diferencial del logaritmo de ingresos debido a las diferencias (promedio) de las características de hombres y mujeres; y el segundo término es la parte de la diferencia debido a diversos coeficientes o diversa estructura de salarios. Si en ausencia de la discriminación entre mujeres y hombres se debería recibir igual retorno para las mismas características de capital humano, entonces las discrepancias en ingresos serán consecuencia de diferencias en el pago relacionado con las características. Entonces, este segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación.

Debido a que en la educación superior se acentúa el problema de endogeneidad, ya que en este segmento de educación influyen los factores socioeconómicos en los coeficientes, es importante corregir el sesgo de selección a través de la técnica de corrección propuesta por Heckman (1979)², esta técnica tiene la ventaja de corregir

² La población seleccionada para participar en el estudio no es representativa de la población de referencia. Los grupos en comparación no son similares en características, debido a la forma en que han sido seleccionados.

los factores no observables que pueden influenciar en los rendimientos de los individuos y se fundamenta en estimar en una primera etapa un modelo probit, que tienen por objetivo discriminar entre participar o no en el mercado laboral. El método consiste en generar una variable dicotómica en función de las características productivas y personales. Es decir:

$$Y_i = 1 \text{ o } Y_i = 0$$

$$\text{Si: } Z' \Delta + \mu_i = 0 \quad [3]$$

Donde Z incluye el vector de variables explicativas de la probabilidad de participar o no. Por su parte la ecuación salarial para mujeres y hombres es:

$$\ln W_i = X_i \beta + \mu_i \quad [4]$$

Donde $\ln W$ es el logaritmo natural del salario del individuo i que participa o no, X es el vector de variables explicativas que representan las características productivas de los trabajadores, β son los vectores de los parámetros y μ son los residuos. Al tomar valores esperados de la variable dependiente condicionada por las explicativas, se tiene:

$$E\{\ln W_i | X_i' \beta Z_i \alpha + \mu_i > 0\} = X_i \beta + E\{\varepsilon_i Z_i \alpha + \mu_i > 0\} = X_i \beta + E\{\varepsilon_i | \mu_i > -Z_i \alpha\} = X_i \beta + \rho \sigma_\varepsilon (\phi(Z_i \alpha) / \Phi(Z_i \alpha)) = X_i \beta + \beta \lambda_i \quad [5]$$

Donde ρ es el coeficiente de correlación entre ε y μ , $\Phi(Z_i \alpha)$ el valor de la función de densidad, $\phi(Z_i \alpha)$ el valor de la función de distribución y λ el ratio de Mills.

Desigualdad en educación por género

Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se realizó un análisis de diferencias salariales para México y Oaxaca del segundo trimestre de cada año desde el 2005 hasta el 2018, con el fin de observar si las diferencias salariales se debían a su preparación educativa como lo señala la teoría del capital humano.

En la tabla 7.1 se puede observar la escolaridad promedio de mujeres y hombres, tanto para México como para Oaxaca. Los resultados revelan que en todos los años la escolaridad promedio de una mujer es mayor que la del hombre. Esto se podría

atribuir a que la mujer sabe que en el mercado laboral la educación aumenta sus rendimientos y oportunidades, primero para conseguir trabajo y segundo para tener un salario considerablemente bueno, tal como lo supone la teoría del Capital humano.

Los resultados indican que en promedio los hombres en México tienen 9.66 años de escolaridad y las mujeres 10.25 años y en Oaxaca 9.73 años y 9.88 años respectivamente, con esta información se puede observar que en el país la educación promedio es mayor que en Oaxaca, y esta se encuentra ligeramente a favor de las mujeres. Lo anterior podría deberse a que los hombres salen al mercado laboral antes que las mujeres, y por lo tanto las mujeres se quedan estudiando más tiempo.

Tabla 7.1

Escolaridad promedio por sexo en México y Oaxaca, 2005-2018.

Año/Sexo	México		Oaxaca	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2005.2	9.32	9.98	9.27	9.76
2006.2	9.35	10.04	9.39	9.58
2007.2	9.47	10.12	9.84	9.84
2008.2	9.50	10.15	9.70	9.93
2009.2	9.52	10.25	9.66	9.75
2010.2	9.57	10.27	9.82	9.89
2011.2	9.58	10.23	9.81	10.02
2012.2	9.66	10.30	10.03	9.93
2013.2	9.75	10.34	9.91	9.88
2014.2	9.78	10.41	9.87	10.04
2015.2	9.82	10.47	9.83	10.125
2016.2	9.90	10.52	9.66	9.94
2017.2	9.97	10.57	9.67	10.00
2018.2	10.00	9.90	9.76	9.67
Promedio	9.66	10.25	9.73	9.88

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2018.



Análisis de salarios por género

En cuanto a los salarios, en la tabla 7.2, en México el salario promedio mensual de los hombres en el periodo de 2005 al 2018 corresponde a 5,902.07 pesos mensuales y el de las mujeres a 4,518.16 pesos mensuales. El ingreso promedio por hora para los hombres es de 33.18 y 32.18 para las mujeres. En Oaxaca proporcionalmente no es diferente, los ingresos de los hombres están por encima de los de las mujeres con 5,302.80 y 3,933.66 respectivamente.

Asimismo, se puede decir que en promedio la mujer está ganando mensualmente un 76.49% del salario de un hombre. Es decir, que existe una diferencia en salario de un 23.51% entre los salarios de un hombre y una mujer en México. Por otro lado, si se habla de la razón en el número de horas trabajadas entre mujeres y hombres, las mujeres están trabajando un 96.82% de la jornada de un hombre, es decir 3.18% menos.

Tabla 7.2

Salarios mensuales por hora y razón salarial por género en México, 2005-2018.

Año/Sexo	Mensual			Horas		
	Hombre	Mujer	Razón	Hombre	Mujer	Razón
2005.2	4938.98	3653.08	73.96	26.77	24.79	92.60
2006.2	5246.74	3933.87	74.97	29.25	27.85	95.21
2007.2	5539.62	4102.88	74.06	31.02	29.27	94.36
2008.2	5731.37	4266.99	74.44	30.93	29.50	95.37
2009.2	5564.63	4313.82	77.52	30.90	29.10	94.17
2010.2	5600.00	4311.31	76.98	31.10	29.68	95.43
2011.2	5616.07	4378.92	77.97	32.19	31.49	97.84
2012.2	5757.79	4464.87	77.54	33.30	33.13	99.50
2013.2	5963.50	4604.94	77.21	34.17	33.56	98.20
2014.2	5995.82	4678.98	78.03	34.48	34.08	98.83
2015.2	6247.13	4809.47	76.98	35.41	34.75	98.13
2016.2	6472.55	5020.70	77.56	35.74	35.44	99.14
2017.2	6792.04	5229.78	76.99	39.05	38.17	97.76
2018.2	7162.68	5484.61	76.57	40.27	39.77	98.73
Promedio	5902.07	4518.16	76.49	33.18	32.18	98.77

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2018.

Nota: La razón muestra el porcentaje de salario que perciben las mujeres respecto al salario de los hombres.

En la tabla 7.3 se observa que en Oaxaca el salario promedio mensual de los hombres es de 5,302 y el de las mujeres 3,933.66; es decir, la razón salarial mensual de las mujeres respecto al de los hombres es de 74.12%, o sea que existe una diferencia de 25.88% entre los salarios de un hombre y una mujer. Mientras que la jornada en horas laborales promedio es de 30.21 para el hombre y 28.45 para la mujer, que corresponde a una razón de 94.08% en promedio respectivamente, las diferencias en jornada laboral son cada vez menores. También se observa que las mujeres han aumentado el tiempo que le dedican al trabajo remunerado a través del tiempo. Una posible explicación es que las mujeres tienen un salario menor que los hombres, aunque cada vez se observa una mayor convergencia en la jornada laboral.

Tabla 7.3

Salarios mensuales por hora y razón salarial por género en Oaxaca, 2005-2018.

Año/Sexo	Mensual			Horas		
	Hombre	Mujer	Razón	Hombre	Mujer	Razón
2005.2	4878.50	3099.57	63.54	24.33	21.21	87.14
2006.2	4616.19	3338.87	72.33	25.50	23.18	90.87
2007.2	4748.75	3568.55	75.15	26.04	25.71	98.74
2008.2	5051.73	3828.01	75.78	30.93	29.5	95.37
2009.2	4937.10	3703.19	75.01	26.21	24.41	93.12
2010.2	5067.48	3994.35	78.82	28.24	27.31	96.72
2011.2	5294.38	3962.59	74.85	31.08	27.67	89.00
2012.2	5574.94	4110.48	73.73	33.52	29.92	89.27
2013.2	5416.27	3995.44	73.77	29.99	29.37	97.75
2014.2	5560.82	4019.11	72.28	32.23	29.52	91.58
2015.2	5546.10	4171.66	75.22	31.49	30.94	98.23
2016.2	5472.37	4261.85	77.88	31.85	30.34	95.28
2017.2	5863.87	4418.71	75.35	34.35	34.73	101.10
2018.2	6210.66	4598.81	74.05	37.22	34.57	92.88
Promedio	5302.80	3933.66	74.12	30.21	28.45	94.08

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2018.

Nota: La razón muestra el porcentaje de salario que perciben las mujeres respecto al salario de los hombres.



Por otro lado, se construyó un rango de salarios mínimos con el objetivo de analizar la distribución porcentual por género. Según los datos que revela la tabla 7.4, en el país el 63.35% de las mujeres reciben 2 o menos salarios mínimos mensuales y el porcentaje de los hombres es de 44.6% que se concentran en el mismo rango. En Oaxaca las cifras no son muy diferentes. El 55% de los hombres se concentran en el rango de 2 o menos salarios mínimos y el porcentaje de las mujeres en esta misma categoría es de 70.36%. Esto se podría deber al hecho de que las mujeres no están ocupando puestos altos, en los que podrían percibir un salario mayor. Es decir, que la mujer se está concentrando en ocupaciones donde el salario es relativamente menor al que perciben los hombres.

Tabla 7.4

Rango de salarios mínimos en México y Oaxaca, 2005-2018.

Salario mínimo al mes	México		Oaxaca	
	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres
Menos de 1	11,71	24,86	20,51	38,28
Más de 1 salario mínimo hasta 2	32,89	38,49	34,5	32,08
Más de 2 salarios mínimos hasta 3	26,49	17,73	20,4	12,18
Más de 3 salarios mínimos hasta 5	21,08	13,86	18,02	13,55
Más de 5 salarios mínimos hasta 10	6,34	4,41	5,61	3,68
Más de 10 salarios mínimos	1,48	0,65	0,96	0,22
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2018.

Según los datos observados, se puede decir que existe desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres en México y en el estado de Oaxaca. De la misma manera se puede observar que dicha desigualdad salarial no está siendo explicada por el capital humano, ya que el promedio de años de escolaridad es ligeramente mayor para las mujeres.

Por tanto, se atribuye que la desigualdad salarial se puede explicar por la discriminación por género. Como menciona Becker en su teoría El gusto por la discriminación, se puede suponer que existe discriminación por parte de la persona que emplea y al momento de contratar a un trabajador, decida favorecer al grupo que es más de su agrado aun cuando este grupo le genere un mayor costo.

Por lo anterior, resulta relevante conocer ante las mismas características de capital humano cual es la medida de desigualdad salarial por género y realizar su descomposición para conocer la medida exacta de la parte no explicada por los factores productivos, atribuible a discriminación salarial con la metodología Oaxaca-Blinder (1973).

Medición de la discriminación salarial por género

En esta sección se describen los datos y la metodología utilizada con el objetivo de medir la desigualdad y la discriminación salarial por género en México y Oaxaca en 2005 y 2018.

La tabla 7.5 muestra que el logaritmo del salario promedio por hora a nivel nacional es más alto respecto a Oaxaca y que las diferencias salariales suelen ser negativas en todos los años para el país, a diferencia del estado de Oaxaca donde se observa que en 2007, 2008 y 2013, esta diferencia favorece a las mujeres. Cuando se analiza la descomposición de la desigualdad salarial, se revela que la mayor parte de la desigualdad se explica por los factores inobservables por las características de capital humano, también llamado “discriminación salarial”, la cual varía a través del tiempo. En las gráficas 7.1 y 7.2 se observa con mayor detalle el componente de discriminación salarial para México y Oaxaca.

Tabla 7.5

Descomposición de la desigualdad salarial por género en México y Oaxaca, 2005-2018.

Año	México					Oaxaca				
	Log w M	Log w H	D	E	NE	Log w M	Log w H	D	E	NE
2005	3.26	3.35	-0.097	0.033	-0.130	2.72	2.86	-0.140	-0.065	-0.074
2006	3.33	3.40	-0.070	0.039	-0.109	2.82	2.83	-0.015	-0.060	0.045
2007	3.35	3.41	-0.065	0.043	-0.108	2.91	2.90	0.006	-0.022	0.028
2008	3.33	3.40	-0.066	0.041	-0.107	2.88	2.82	0.062	0.009	0.052

(continúa)

(continuación)

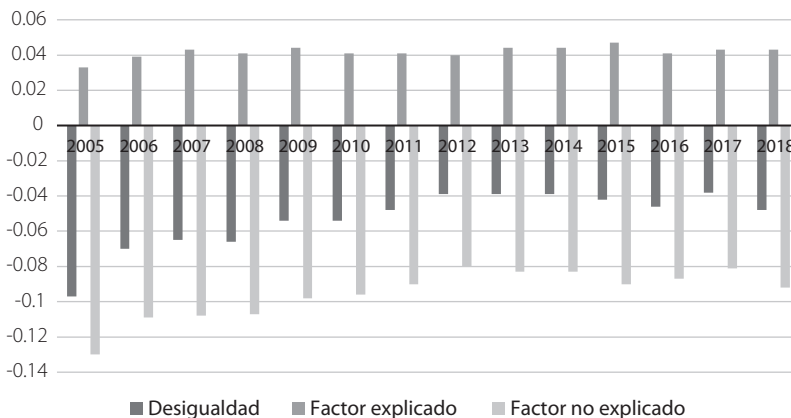
2009	3.29	3.34	-0.054	0.044	-0.098	2.77	2.88	-0.116	-0.081	-0.034
2010	3.30	3.35	-0.054	0.041	-0.096	2.84	2.98	-0.137	-0.075	-0.061
2011	3.29	3.34	-0.048	0.041	-0.090	2.85	2.95	-0.101	-0.055	-0.045
2012	3.28	3.32	-0.039	0.040	-0.080	2.90	3.03	-0.132	-0.042	-0.089
2013	3.28	3.32	-0.039	0.044	-0.083	2.94	2.92	0.016	-0.049	0.066
2014	3.26	3.30	-0.039	0.044	-0.083	2.89	2.94	-0.046	-0.026	-0.019
2015	3.27	3.32	-0.042	0.047	-0.090	2.92	2.95	-0.023	0.003	-0.026
2016	3.30	3.34	-0.046	0.041	-0.087	2.87	2.88	-0.009	-0.048	0.038
2017	3.29	3.33	-0.038	0.043	-0.081	2.83	2.89	-0.061	-0.014	-0.047
2018	3.29	3.33	-0.048	0.043	-0.092	2.80	2.93	-0.133	-0.034	-0.098

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

En la gráfica 7.1 se observa que la desigualdad para México de 2005 a 2018, la cual ha disminuido a través del tiempo, no obstante, se nota una mayor caída 2012 a 2014, aunque en todo el periodo la desigualdad se encuentra en contra de las mujeres, cuando se realiza la descomposición salarial, se revela que la mayor parte de la desigualdad se explica por la parte no explicada por los atributos de capital humano, llamado “discriminación”, sin embargo, también se observa una reducción de este componente, lo que es una buena noticia, ya que poco a poco, la inversión en capital humano cobra valor en el mercado laboral para las mujeres.

Gráfica 7.1

Descomposición de la desigualdad salarial por género en México, 2005-2018.

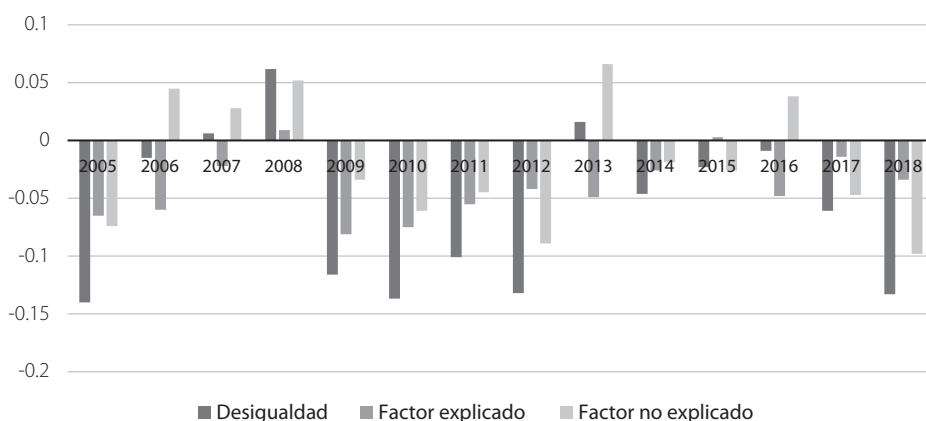


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.

En la gráfica 7.2 se muestra la descomposición salarial por género para el estado de Oaxaca, en este caso la desigualdad no muestra un comportamiento estable; asimismo se observa que en 2007, 2008 y 2013 la desigualdad parece estar a favor de las mujeres, por lo que se puede deducir que este comportamiento podría deberse a los efectos de la crisis de 2008, que pudo haber afectado en mayor medida a sectores económicos, donde existe una mayor proporción de hombres ocupados. Otro elemento que se observa en los resultados es el hecho de que de 2009 a 2012, la mayor parte de la desigualdad se explica por factores productivos, es decir, por las características de capital humano, que en este caso tienen un mayor rendimiento para los hombres. Finalmente, en los últimos años analizados correspondientes a 2017 y 2018, el componente de discriminación en contra de las mujeres toma relevancia en la explicación de la desigualdad salarial por género. Con lo anterior no se puede concluir que en el caso de Oaxaca exista una tendencia a la reducción de la desigualdad y aún menos de la discriminación salarial en contra de las mujeres en el mercado de trabajo.

Gráfica 7.2

Descomposición de la desigualdad salarial por género en Oaxaca, 2005-2018.



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, años respectivos.



Estos resultados encontrados para México coinciden con Junh et al. (1993), Dinardo et al. (1996), Fuentes et al. (2005), Domínguez y Brown (2010), Rodríguez (2018), Chi et al. (2007), Rodríguez y Castro (2014), Mysíková (2012), García y Morales (2006), Ramos et al. (2002), Oaxaca (1973), Blinder (1973), Hernández (1995), Elder, Goddeeris y Haider (2010), Torresano (2009), Ñopo (2003), Di Pásquele y Atucha (2003), Ng (1992), Di Paola y Berges (1997), que encuentran que la brecha salarial por género ha disminuido en el tiempo a favor de las mujeres a consecuencia de una caída del salario real de los hombres, y que las mujeres han aumentado su participación laboral y accedido a los estudios superiores en forma creciente, alcanzando un buen desempeño en su rendimiento académico, sin embargo siguen percibiendo salarios inferiores sin que se justifique en los atributos de capital humano como consecuencia de la discriminación salarial por género.

Asimismo, en el caso de Oaxaca no se puede deducir lo mismo que en el país, ya que el comportamiento de la desigualdad y la discriminación no muestra una tendencia a la reducción a través del tiempo, tampoco se observa una tendencia, por lo que en este caso no se puede hablar de una reducción.

Conclusiones

Los principales resultados de este capítulo indican que el nivel educativo de las mujeres y los hombres se ha incrementado a través del tiempo, aunque los años promedio son ligeramente mayores para las mujeres. Cuando se analizan los salarios promedio, estos siguen siendo menores para ellas, principalmente en el estado de Oaxaca.

De igual manera, se encontró que existe una diferencia de 23.51% y 25.88% entre los salarios de un hombre y una mujer en México y Oaxaca, respectivamente. Por lo anterior, se deduce que las mujeres ganan menos que los hombres, pero también su jornada laboral es relativamente menor; es decir, la mujer trabaja en promedio 3.18% y 5.92% menos que los hombres en México y Oaxaca respectivamente, aunque se observa cierta convergencia a través del tiempo.

Finalmente, cuando se calcula la desigualdad salarial se observa que esta se reduce a través del tiempo para México, no obstante, en el caso de Oaxaca no se encuentra una tendencia, ya que esta revela muchos cambios en el tiempo, por ejemplo en 2007, 2008 y 2013 la desigualdad parece estar a favor de las mujeres,

por lo que se puede deducir que este comportamiento podría deberse a los efectos de la crisis de 2008, que pudo haber afectado en mayor medida a sectores económicos, donde existe una mayor proporción de hombres ocupados, sin embargo, en los últimos años de estudio la desigualdad cambia, afectando en mayor medida a las mujeres.

Cuando se realiza la descomposición de la desigualdad, se encuentra que para México se debe al componente de discriminación aunque se aprecia una reducción en el tiempo, sin embargo, en Oaxaca tampoco se observa una tendencia clara que nos permita suponer o deducir alguna razón de dicho comportamiento, ya que en 2009 a 2012 la mayor parte de la desigualdad se explica por factores productivos, es decir, por las características de capital humano, que en este caso tienen un mayor rendimiento para los hombres. Por último, en los últimos años analizados correspondientes a 2017 y 2018 el componente de discriminación en contra de las mujeres toma relevancia en la explicación de la desigualdad salarial por género.

- Altonji, J. G., y Black, R. M. (1999). *Race and Gender in the Labor Market*. Institute for Policy Research and Department of Economics. Estados Unidos: Northwestern University Illinois.
- Araújo, A. (2015). "La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 223, pp. 287-316.
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. En, O. Ashenfelter y A. Rees, de *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Becker, G. (1971 y 1957). The Economic of Discrimination. The University of Chicago Press, pp. 167.
- Becker, G., y Nigel, T. (1967, 1975). An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility. *The Journal of Political Economy*, 87(6), pp. 1153-1189. The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1976). The Economic Approach to Human Behavior. Chicago y Londres: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Universidad.
- Ben-Porath, Y. (1970). The production of human capital and the life-cycle of earnings. *The Journal of Political Economy*, 75(4), pp. 352-365.
- Bergman, B. (1986). Theories of Gender Equality: Lessons from the Israeli Kibbutz. *Gender & Society*, 3(2), pp. 160-186. Herzlia, Israel.
- Blau, F. y Lawrence, M. K. (1996). Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison. *Economics*, 63(250), pp. 29-62.
- Blau, F. D. (1972, 2002). "Trends in the Well-being of American Women, 1970-1995". *Journal of Economic Literature*, pp.112-165.
- Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates". *Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455. The University of Texas at Austin.
- Browne, I. y Joya, M. (2003). "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market." *Annual Review of Sociology*, 29, pp. 487-513.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: a survey. *Handbook of labor economics*, 1, pp. 693-785.
- Calónico, S. y Ñopo, H. (2008). "Gender segregation in the workplace and wage gaps: Evidence from urban México 1994-2004". En, J. Bishop (Ed). Occupational and Residential segregation (Research on Economic Inequality) 17. Emerald Group Publishing limited.
- Calonico, S. y Ñopo, H. (2008). Gender segregation in the workplace and wage gaps: Evidence from urban Mexico 1994-2004. Research Department Publications 4579, Inter-American Development Bank, Research Department.
- Castaño, C., Iglesias, C., Manas, E. y Sánchez-Herrero, M. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social.

- Chi, W., Li, B., y Yu, Q. (2007). Decomposition of change in earnings inequality in China: A distributional approach. School of economics and management, 3806, pp. 1-34. Tsinghua University.
- Del Río, C., y Villar, O. (2015). "Mapping the occupational segregation of white women in the US: Differences across metropolitan areas". *Society for the Study of Economic Inequality*. Working Paper 352. España: Universidad de Vigo.
- Del Río, C., Gradín, C., y Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. Hacienda Pública Española, *Revista de Economía Pública*, 184(1), pp. 67-98.
- Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2004). *Enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género*. Departamento de Economía Aplicada. España: Universidad de Vigo.
- Di, P., R., y Berges, M. (1997). "Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar de la Plata", Nülan, Universidad Nacional de Mar de la Plata, pp. 1-15.
- Díaz, E. (2015). "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N. 20.348 para avanzar en justicia de género". *Departamento de Estudios de Dirección del Trabajo*, 55.
- DiNardo, J. Fortin, N., y Lemieux, T. (1996). "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semiparametric approach". *Econometrika*, 64(5): 1001-1044, pp. 1001-1044.
- Domínguez, L., y Brown, F. (2010). "Determinant of wage differentials in the maquila industry in México: a gender perspective", Working paper 07-6. The international working group on gender-macroeconomic-international. *Economics*, 12(4), pp. 577-590.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en técnicas de información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre política económica*, 33, pp. 207-2019.
- Duncan, D., y Duncan, B. (1995). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, pp. 210-217.
- Elder, T., Godderis, J., y Haider, S. (2010). Unexplained Gaps and Oaxaca Blinder Descompositions. *Labour Economics*, 17, pp. 284-290. Elsevier.
- Enamorado, T., Izaguirre, A. C., y Ñopo, H. (2009). Gender Wage Gaps in Central American Countries: Evidence from a Non-Parametric Approach. Inter-American Development Bank. *Working Papers Series*, 111, pp. 1-32.
- Fortin, N., Lemieux, T., y Firpo, S. (2011). "Decomposition Methods in Economics", *Hand-book of Labor Economics*, 4, pp. 1-102. Elsevier.
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), pp. 133-157.
- García, A. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), pp. 239-264. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

- García, J., Hernández, P. y López, N. (2001). How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical economic*, 26, pp. 149-167.
- García, J. I. y Morales, M. D. (2006). *Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía*. Centro de estudios Andaluces. Documento de trabajo serie de economía, pp. 1-36.
- Hakim, C. (1979). *Occupational Segregation*. Research Paper, 9. Londres: Department of Employment.
- Heckman, J. (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econométrica*, 47(1), pp. 153-161.
- Hirsch, B. (2013). The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer–Employee Data for Germany. *Economics Letters*. 119(3) pp. 348-350.
- Fischer, J., Bjørnskov C., Dreher, A. (2007). On Gender Inequality and Life Satisfaction: Does Discrimination Matter? Department of Economics, University of St. Gallen. Paper 2007-07.
- Juhn, C., Murphy K. y Pierce B. (1991). "Accounting for the Slowdown in Black-White Convergence", en M. Osters (ed.) *Workers and Their Wages*, ed. American Enterprise Institute Press.
- Juhn, C., Murphy K. y Pierce B. (1993). "Wage inequality and the rise in returns to skill". *Journal of Political Economy*, 101 (31), pp. 410-442.
- Machado, J. y Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20, pp. 445-65.
- Madden, Y. (1975). Discrimination-A Manifestation of Male Market Power en Lloyd, C. (ed.) (1975): *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. New York, Columbia University Press.
- Malkiel, B. G. y Malkiel, J. A. (1973). "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment." *American Economic Review*, 63, pp. 693-705.
- Mandel, H., y Semyonov, M. (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States. Volume 51, Issue 5, pp 1597 – 1618.
- Marshall, A. (2002). Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios, *Desarrollo económico*, 42(166), pp. 211-230.
- Melly, B. (2005). Descomposition of differences indistribution using quantile regression. *Labour Economic*, 12(4), pp. 577-590.
- Mendoza, E. y García, K. (2009). "Discriminación salarial por género en México", *Problemas del Desarrollo*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 40(156), pp.77-99.
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women, *Aspects of Labor Economics*. NBER, Princeton University Press.
- Mincer, J., y Polachek, S. (1974). "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women." *Journal of Political Economy*, 82(2) , pp. 76-108.
- Mysíková, M. (2012). Gender wage gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 3, pp. 328-346.

- Ñopo, H., Daza, N. y Ramos, J. (2011). Gender earnings gaps in the world. Institute for the study of labor (IZA), 5736.
- O'Neill, Blau y Kahn. (1996). Women's Work and Wages. Cornell University and Princeton University. *Journal of Labor Economics* 11, 205-228.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14(3), University of Pennsylvania-The Osaka University Philadelphia, pp. 693-709.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 14(3), pp. 139-148.
- Popli, G. (2013). "Gender wage differentials in México: A distributional approach"; *Journal of the Royal Statistical Society: A*, 176(2), Statics in Society, London, pp. 295-319.
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J. y Turgores, M. (2002). Analisis empírico de la discriminación por razón de género en una economía especializada en el turismo. Universitat de les Illes Balears, España, 4(1), pp. 239-258.
- Robbins, D. (1994). Earnings dispersion in Chile after trade liberalization, Harvard University. Mimeo.
- Rodriguez, R. E. y Limas, M. (2017). Propuestas teóricas y evidencia empírica sobre desigualdad salarial por género. *Revista economía laboral*, 14(2) pp: 104-136.
- Rodríguez, R. E. y Castro, D. (2014). "Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones". *Economía Sociedad y Territorio*, 14(46), pp. 655- 686.
- Rodríguez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. Noesis. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Número 54. Vol. 27. Julio-diciembre.
- Rotter J. B. (1966) Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, pp. 1-28.
- Stiglitz, J. E. (1973). "Education and Inequality." *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 409(1), 135-145.
- Thurow L. (1978) *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US*. Economy New York: Basic Books.
- Tovar Ramírez, Silvia Angelica. (2019). Efectos del ciclo económico en la desigualdad salarial por género en México y Oaxaca. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.
- Ullibarri, A (2003). Diferencias salariales entre los sectores públicos y privados por género, escolaridad y edad. El caso de España. *El trimestre económico*. Fondo de Cultura Económica, México. Vol. LXX (2). Num. 278: 233-253.
- Wainerman (1996) *La División Sexual del Trabajo en los Libros de Lectura de la Escuela Primaria Argentina: El Caso de Inmutabilidad Secular*. Centro de Estudios de Población, Buenos Aires, Argentina.





Ciclo económico y desigualdad salarial **por** género en México y Oaxaca

Vicente German-Soto
Silvia Angélica Tovar Ramírez

Introducción

Con la incorporación de la mujer en la actividad económica formal, la economía agregó otra fuente de cambios a procesos como el crecimiento y la desigualdad económica, ya que se trata de un grupo social que antes no se consideraba plenamente en las decisiones políticas y económicas (UNESCO, 2015). La participación femenina en el mercado laboral, por ejemplo, implica conducir estudios de relaciones laborales diferentes entre mujeres y hombres, analizar los salarios por género, así como la brecha que puede formarse entre ambos grupos sociales. Analizar estas repercusiones y su relación con la incursión de este nuevo grupo laboral no es fácil ni sencillo, una forma es estimar el ciclo económico y relacionarlo al comportamiento cíclico de la desigualdad salarial por género.

La literatura en este campo ha sido extensa y fructífera, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Algunos trabajos se han enfocado al estudio de las brechas salariales y su relación con el ciclo económico (Park y Shin, 2005; Finio, 2010; Wolszczak-Derlacz, 2013), a los efectos diferenciados de las crisis en cada grupo social (Hoynes, Miller y Schaller, 2012; Chuang, Lin y Chiu, 2018) o a su relación con el salario mínimo, el nivel de educación y la discriminación de género (Meza, 2001; Kunze, 2008; Siddiquee y Hossain, 2008; Coulombe, Grenier y Nadeau, 2014; Murillo, Ramos y Simon, 2016; Majchrowska y Strawinski, 2019). Los resultados varían en función del periodo de tiempo manejado, el nivel de agregación sectorial y el tipo de economía bajo análisis. Por ejemplo, brecha salarial y crecimiento económico tienden a formar una relación negativa, es decir, cuanto mayor es la diferencia salarial entre mujeres y hombres, más lenta parece ser la tasa de crecimiento de la productividad. Sin embargo, también se ha encontrado que puede ser positiva.

El objetivo de este capítulo es analizar la relación entre la brecha salarial por género y el crecimiento económico desde el enfoque de las fluctuaciones cíclicas. La evidencia empírica descansa en el seguimiento de dos dimensiones geográficas: México, como país, y el estado de Oaxaca. Se eligió este estado por ser una de las entidades económicamente más atrasadas de México, además de presentar una estructura social mayormente dominada por el género masculino. Oaxaca es una economía estatal del sur del país, prototipo de región mexicana dominada por la presencia de lenguas nativas, desarrollo económico lento, pobreza multidimensional,

insuficiencia de inversiones productivas y predominio de actividades manufactureras de escaso valor agregado, como las industrias artesanales y la transformación de alimentos. El nivel educativo y el ingreso promedio es de los más bajos del país, además la economía de autoconsumo es abrumadora y prevalecen condiciones sociales precarias en las que la mujer alcanza menores estándares en cuanto a igualdad con el hombre, es decir, la desigualdad de género está más posicionada. El análisis a nivel país busca entender la brecha salarial por género en el ámbito nacional, con el cual referenciar el desempeño de Oaxaca.

Para lograr este objetivo se analizan las propiedades cíclicas de los salarios masculino y femenino, la brecha salarial por género y el crecimiento económico. Esta última variable se proyecta desde datos de empleo formal registrados en el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), mientras que las variables salariales son de la ENOE. Todas las series son trimestrales y cubren el periodo 2005-2017.

La metodología para calcular el ciclo es la técnica ARIMA X-13, que consiste en hacer un ajuste estacional suavizado para separar el ciclo. De esta forma, se examinan las propiedades cíclicas correspondientes a volatilidad, volatilidad relativa, co-movimiento y persistencia.

En teoría, los salarios pueden ser procíclicos, debido a que se espera que cuando la economía está en la fase depresiva, el salario promedio caiga; mientras que en la fase de expansión económica el salario debe, seguramente, mejorar. Sin embargo, también hay razones para pensar que pueden ser contracíclicos, ya que las economías en desarrollo tienden a estar dominadas por la presencia de empleos y salarios precarios, de bajo valor agregado. En este tipo de economías, observar una fase expansiva a partir del crecimiento del empleo puede reducir el salario promedio, ya que tienden a dominar los aumentos de empleo salarialmente bajos; mientras que en fases recesivas se observaría una caída del empleo, por lo general empleos de bajo salario, lo que llevaría a elevar el salario promedio. Esta conducta también tiene implicaciones inciertas sobre la brecha salarial por género, ya que en función de las condiciones de discriminación laboral por género serán los cambios que suscite una determinada fase del ciclo económico. Un interés adicional es saber si un estado con características de rezago social y económico, como Oaxaca, exhibe comportamientos cíclicos similares o diferentes a lo esperado desde la conducta nacional.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: la sección 8.2 aborda el marco teórico y revisa la literatura, la sección 8.3 ofrece un análisis macroeconómico y

describe la situación de la desigualdad salarial en México y Oaxaca, la sección 8.4 describe los datos y la metodología, la sección 8.5 analiza los resultados y la última sección discute las conclusiones.

El ciclo económico y la desigualdad salarial por género

Conceptualización y marco teórico

La obra ya clásica en el estudio de los ciclos es el trabajo de Burns y Mitchell. Ellos definieron los ciclos económicos como “un tipo de fluctuación que se encuentra en la actividad económica agregada de las naciones que organizan su trabajo principalmente en empresas de negocios” (1946, p. 3).

Los autores destacan que un ciclo consiste en expansiones que ocurren, aproximadamente, al mismo tiempo en muchas actividades económicas, seguidas por recesiones igual de generalizadas, contracciones y recuperaciones que se funden en la fase de expansión del ciclo siguiente. Asimismo, los ciclos económicos varían de forma significativa en su duración, desde más de un año a diez o más, y no son divisibles en ciclos más cortos (Burns y Mitchell, 1946).

Por otro lado, en cuanto a la brecha salarial por género es necesario resaltar que al tratar el tema de género la UNESCO (2015, pp. 104) la define como “...las construcciones socioculturales que marcan diferencias y configuran roles, percepciones y estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”. De la misma manera, Light, Keller y Calhoun (1991) definen el género como todas las “características no biológicas asignadas a hombres y mujeres”, es decir, el asignar cualidades, roles, creencias, que no están en la persona por su sexo, sino que se asocian a la persona por lo que piensa y cree la sociedad donde nace. De igual manera, el glosario de INMUJERES (2017) define el género como categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

La UNESCO también señala que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, es una forma primaria de relaciones predominantes de poder. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en las que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (INMUJERES, 2017).

Según la OCDE, la brecha salarial por género se define como la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres. Un concepto más amplio sería el de “discriminación salarial y ocupacional por género” (García, 1989, p. 239), definido como aquel que refleja el desarrollo e inequidad en el mercado de trabajo, el cual, en la práctica, afecta principalmente a las mujeres. Las causas de ello son complejas ya que están muy interrelacionadas. De una u otra forma, se crean diferencias entre el salario que recibe una mujer y el salario que recibe un hombre, favoreciendo generalmente al segundo.

Existen dos tipos de discriminación salarial (García, 1989). El primero se da cuando a un grupo de individuos se le paga un salario menor que a otro, aun cuando ambos realizan exactamente el mismo trabajo. El segundo se presenta cuando existe segregación ocupacional, es decir, que dentro de la organización hay grupos sociales y alguno de ellos percibe menor salario por alguna característica específica, ya sea sexo o raza.

Madden (1975) utiliza el modelo de monopsonio para explicar la discriminación ocupacional. Según esta teoría, la discriminación ocupacional surge de manera racional, cuando el sector masculino persigue objetivos de poder económico. El punto es que al ser inelástica la función de oferta de trabajo de las mujeres, es decir, la cantidad de trabajadoras no varía significativamente cuando el precio del salario baja, ocurre que el poder económico trae consigo la compra de trabajo femenino.

Estos factores, entre otros que dan paso a que las personas sean empleadas o no, alimentan las fluctuaciones económicas. De esta forma, el ingreso de las personas podría variar y, por ende, también su consumo. Para un mejor análisis de las fluctuaciones formadas a lo largo del tiempo se estudian los ciclos económicos, un enfoque que se ha extendido a raíz de las crisis que se presentaron en el siglo XX.

El ciclo es interpretado como desviaciones sincronizadas de variables macroeconómicas importantes respecto a su tendencia (Frontons, 2005). Mankiw (2006) y Parkin (2007), entre otros, indican que hay cuatro fases del ciclo: 1) El **auge**, es el momento más elevado en la curva del ciclo económico; en este punto se produce una serie de rigideces que interrumpen el crecimiento de la economía, propiciando el comienzo de una fase de recesión. 2) La **recesión**, corresponde a la fase descendente de la curvatura cíclica; según esto, en la recesión se produce una caída importante de la inversión, la producción, el empleo y un aumento en la tasa de

desempleo; una economía se encuentra en recesión cuando está atravesando por un periodo de disminución de la producción y un aumento del desempleo (Mankiw, 2006). 3) La **depresión** es el punto más bajo del ciclo; se caracteriza por un alto nivel de desempleo y una baja demanda de los consumidores en relación con la capacidad productiva de bienes de consumo. Y, finalmente, 4) la **recuperación**, donde se presenta la fase ascendente; se produce la renovación del capital que tiene efectos multiplicadores sobre la actividad económica, generando una etapa de crecimiento económico y, por lo tanto, de superación de la crisis. La economía está en expansión cuando la actividad general en el periodo de recuperación supera el auge del ciclo económico anterior.

Muchas de las variables económicas pueden tener comportamientos procíclicos (si se mueven en la misma dirección del ciclo), contracíclicos (el movimiento es en la dirección opuesta al ciclo) o acíclicos (no se aprecia un movimiento importante cuando cambia el ciclo).

También existen varias categorías del ciclo económico. Los ciclos cortos, pequeños o de Kitchin, con una duración promedio de 40 meses. Los ciclos medios, o de Juglar, 8 años y medio en promedio. Se distinguen por la presencia de auges y crisis cíclicas. Los ciclos largos son ondas largas, o ciclos de Kondratieff, de 50 o 60 años de duración. Durante la expansión los ascensos son prolongados y más fuertes, las crisis son suaves y las recesiones son cortas. Durante la depresión, los ascensos son débiles y cortos, las crisis muy fuertes y las recesiones prolongadas, hasta alcanzar el grado de depresiones económicas generales.

Existen dos vertientes de pensamiento que dirigen los estudios de los ciclos económicos. La primera es la keynesiana y la segunda es la neoclásica. Canales y Rodríguez (2013) argumentan que, según el pensamiento keynesiano, el ciclo económico es producto de movimientos en la demanda agregada en relación a un movimiento pequeño en la oferta agregada. La teoría keynesiana promueve el incremento de la demanda agregada para un crecimiento económico, sin embargo, esto conlleva también un aumento en el nivel de precios y, por lo tanto, en la inflación. Es a través de la toma de decisiones, desde políticas fiscales o monetarias, que se van construyendo y comportando diferentes ciclos en la economía, en distintos intervalos de tiempo.

Por otro lado, el pensamiento neoclásico señala que los ciclos económicos son generados por el comportamiento de los agentes privados y no del manejo de la

política fiscal o monetaria. Al suponer que los agentes toman decisiones racionales, entonces la consecuencia de estas acciones se ven reflejadas en el ciclo económico como “choques inesperados”, para ello, los mismos agentes responden con resoluciones que son de beneficio propio. Entonces, para el pensamiento neoclásico las fluctuaciones del ciclo económico se van construyendo conforme al comportamiento de los agentes privados.

Revisión de literatura

Los estudios empíricos demuestran que el capital humano no es la principal razón para la brecha salarial por género. Kunze (2008) encuentra en una revisión de estudios que la acumulación del capital humano explica entre un cuarto y un medio de la brecha salarial. Murillo, Ramos y Simon (2016) señalan que las desventajas salariales de la mujer disminuyeron notablemente desde la segunda mitad del siglo XX. En México, Mendoza y García (2009) encontraron que la remuneración mensual que perciben las mujeres es menor que la de los hombres, aun cuando el promedio en años de educación de las mujeres es más alto que el de los hombres. Asimismo, la brecha salarial por género se comporta diferente en las regiones del país. En las regiones norte y centro, donde la dinámica económica se basa principalmente en las manufacturas, hay una menor discriminación salarial, mientras que en sur del país tiende a acentuarse.

Para Cacciamali y Tatei (2013) existe discriminación salarial entre mujeres y hombres, aun cuando hayan sido instruidos en educación. Sin embargo, el componente de discriminación salarial entre este grupo es menor que entre los trabajadores con menor grado de educación o calificación. Rodríguez y Castro (2014) revelan que existen diferencias salariales por género a favor de los hombres y más del 85% de las desigualdades se vinculan con discriminación. Coulombe, Grenier y Nadeau (2014) analizan la contribución a la brecha desde inmigrantes canadienses y concluyen que depende de la escolaridad de la población migrante. Para Araujo (2015) no es posible afirmar que la desigualdad salarial sea atribuida a la escolaridad.

La brecha salarial también podría estar dada por la cultura de los países y regiones. Martínez y Acevedo (2004) destacan que las mujeres, tanto en el área rural como urbana, están concentradas en trabajos relacionados con el bienestar social, el sector terciario, en ocupaciones de comunicación o de atención al público,

las cuales parecen ser una extensión natural del papel de madre y esposa que deben cumplir las mujeres, es decir, se relaciona con la cultura. Asimismo, Cacciamali y Tatei (2013) afirman que, comparado con Brasil, la sociedad mexicana presenta rasgos culturales de patriarcado que le asignan un papel muy marcado a la mujer de reproductora y cuidadora de los miembros de la familia, lo cual podría explicar el rezago femenino en la participación laboral y en las remuneraciones. En Alcañiz, Calvo y Rubio (2016) el salario de las mujeres es menor que el de los hombres entre un 20% y 25%. En Polonia, parece atribuirse a políticas de salarios mínimos (Majchrowska y Strawiński, 2019).

En cuanto al análisis de los ciclos económicos, la revisión sobre México señala que el principal interés ha sido la sincronización del ciclo. Mejía, Gutiérrez y Farías (2006) y Calderón y Hernández (2016), por ejemplo, lo utilizan para concluir sobre el grado de integración de la economía mexicana con la de los Estados Unidos. El ciclo económico de México está sincronizado con el estadounidense, debido en su mayor parte a la relación comercial acentuada por los tratados de libre comercio. Para Mejía (2003), además, las fluctuaciones cíclicas de la producción maquiladora siguen una dinámica diferente a las variables macroeconómicas.

Germán-Soto (2015) analiza el co-movimiento, la persistencia y la volatilidad de un conjunto de variables macroeconómicas de México, desde 1940 a 2012. Desde la apertura comercial (en los años 80's), las propiedades cíclicas tomaron un comportamiento diferente al reducirse la volatilidad y mejorarse el co-movimiento de diversas variables.

Andrés-Rosales, Czarnecki y Mendoza-González (2019) encuentran que la mayor participación de la mujer en sectores precarios de empleo, en relación a la del hombre termina acentuando la desigualdad salarial en México.

Los ciclos económicos y la desigualdad salarial por género

El estudio de las fases del ciclo y su relación con la brecha salarial ha dejado evidencia interesante, pero inconclusa. Algunos autores, como Park y Shin (2005) concluyen que el mayor peso del sector masculino en ocupaciones que tienden a ser más cíclicas explica gran parte de la brecha salarial por género. Finio (2010) encuentra que la brecha salarial se expande durante la fase expansiva del ciclo y se contrae durante la etapa de recesión. En los resultados de Hoynes, Miller y Schaller (2012) los efectos de la Gran Recesión no tuvieron la misma importancia en los diferentes

grupos sociales de los Estados Unidos. Durante esa crisis, el trabajo masculino experimentó más pérdidas de trabajo que su contraparte femenina. Sin embargo, en la fase de recuperación, el sector varonil recuperó más rápidamente el empleo.

Wolszczak-Derlacz (2013) concluye que ni el marco teórico ni la evidencia empírica dan una respuesta clara acerca de la relación entre la brecha salarial por género y el crecimiento. Sin embargo, cuanto mayor es la brecha de salarios mujer-hombre más lenta es la tasa de crecimiento de la productividad.

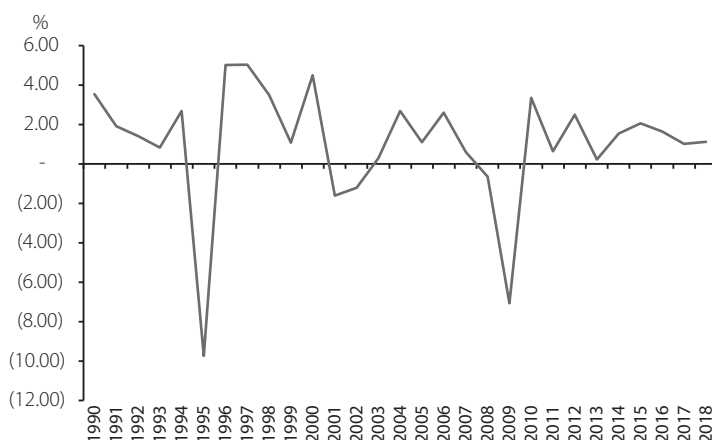
Análisis macroeconómico de la desigualdad salarial en México y Oaxaca

Se analiza el empleo como variable indicadora del crecimiento económico. Asimismo, para abordar la brecha salarial se utilizan, entre otros, los salarios, los años de educación y los rangos salariales desagregados por género.

En general, el crecimiento anual promedio del producto per cápita de México (PIB), entre 1990 y 2008, ha estado por debajo del 2%, con algunas caídas importantes en 1995 y 2009 (gráfica 8.1).

Gráfica 8.1

Tasa de crecimiento anual promedio del PIB de México, 1990-2018.



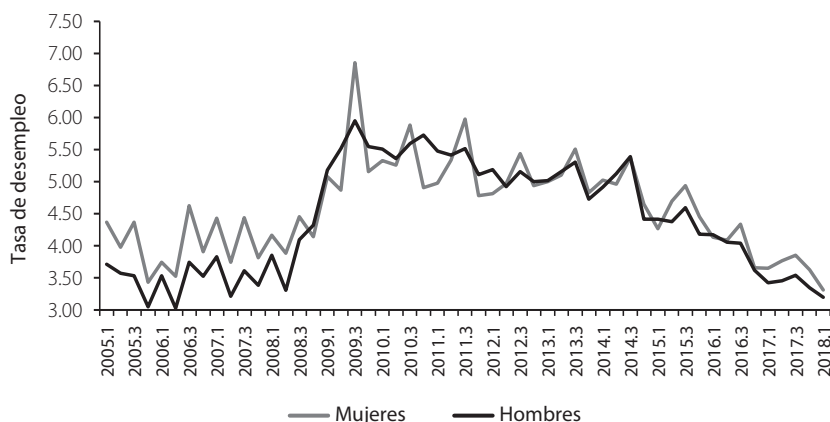
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI: Sistema de Cuentas Nacionales.

Entre estas dos crisis hubo una recuperación bastante rápida, que estuvo marcada por un ritmo de crecimiento lento. A comienzos del año 2000 tiene lugar otra caída, aunque de menor magnitud que las anteriores. Esta recesión fue causada por la apertura comercial de China (su ingreso a la organización mundial del comercio, OMC) que afectó de manera significativa a la industria estadounidense y, por tanto, a la mexicana. La economía se mantenía creciendo hasta la llegada de la gran crisis de 2008-2009, la cual significó una caída de -6% para 2009, posteriormente se estabilizó, aunque el país continuó con ritmos lentos de crecimiento.

Las crisis han tenido repercusiones diferentes en la tasa de desempleo por género (gráfica 8.2). En la mayoría de los años del periodo 2005-2017, las mujeres estuvieron proporcionalmente más desempleadas que los hombres. Además, en el año 2009, la crisis financiera provocó que la tasa de empleo cayera más para las mujeres. Para el tercer trimestre de 2008 la tasa de desempleo de las mujeres estaba en 4.4% y la tasa de desempleo de los hombres en 4%. Para el año 2009, cuando México resintió los efectos de la crisis financiera internacional, la tasa de desempleo de las mujeres se incrementó un 2.4% y la de los hombres un 1.9%. Finalmente, a partir de 2010 se observa una tendencia a la baja en la tasa de desempleo de ambos grupos de población.

Gráfica 8.2

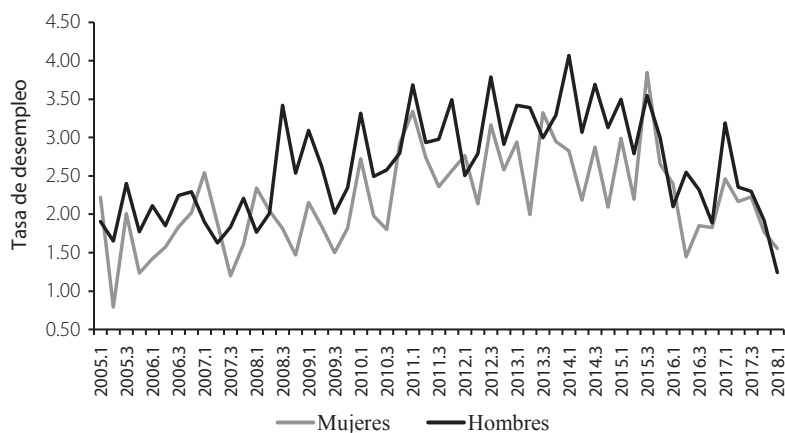
México: evolución de la tasa de desempleo por género, 2005-2017.



Este impacto diferenciado entre mujeres y hombres, descrito para el ámbito nacional, no parece haberse observado en Oaxaca, ya que en este caso las mujeres mostraron menor tasa de desempleo que los hombres. En la gráfica 8.3 se observa que, en general, la tasa de desempleo no es muy alta en ninguno de los grupos. Esto puede ser explicado principalmente por dos factores. El primero es la informalidad laboral, debido a que en este estado la mayoría de la población se dedica al comercio, agricultura o ganadería de manera informal. El segundo factor es que Oaxaca sostiene una continua migración hacia otros estados de la República Mexicana y hacia los Estados Unidos de América en busca de oportunidades de crecimiento, tanto educativas como laborales, lo cual da paso a que la población de Oaxaca disminuya y, en efecto, no exista mucha población desocupada.

Gráfica 8.3

Oaxaca: evolución de la tasa de desempleo por género, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE.

Por otro lado, hay una diferencia de comportamiento entre la tendencia de la tasa de desempleo de Oaxaca y la nacional en 2009. El desempleo a nivel nacional se incrementó, pero en Oaxaca disminuyó. Esto se debe a la vocación industrial de los estados del norte, sector económico más afectado por la crisis internacional, mientras que la economía de Oaxaca está más orientada a actividades primarias, como la agricultura, la ganadería y el comercio.

Así como el desempleo, la inversión en educación ha sido un enorme desafío para el país. Según datos de INEGI (2015), la educación medida a través de los años de escolaridad ha ido en ascenso. En la tabla 8.1 se muestra que en México entre 2000 y 2015 las mujeres incrementaron la escolaridad promedio en 1.8 años, mientras que los hombres lo hicieron en 1.6 años. En Oaxaca, en cambio, los aumentos fueron de 2.0 y 1.7, respectivamente, para igual periodo. Esto quiere decir que los logros educativos en Oaxaca han superado a los del promedio nacional. Esto es positivo, ya que al ser Oaxaca una entidad con profundos rezagos significa que las políticas públicas han surtido efecto en mejorar los indicadores. Por otro lado, las mujeres en ambos contextos geográficos han avanzado más que los hombres, lo que también es favorable para reducir las brechas salariales. Mayor educación tiende a rendir mayor salario.

La educación de la mujer es importante ya que, además de traer beneficios propios, trae consigo beneficios indirectos como la salud y la reducción de la mortalidad de la niñez, la salud propia de la mujer y la salud reproductiva (Parker y Pederzini, 2000). Además, los rendimientos de la inversión educativa en la mujer superan por mucho a los obtenidos por los hombres.

Tabla 8.1
Años de escolaridad promedio, México y Oaxaca.

Año	México		Oaxaca	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2000	7.2	7.7	4.9	6.1
2010	8.5	8.8	6.3	7.3
2015	9.0	9.3	6.9	7.8

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI.

Aun cuando las brechas de educación se han ido cerrando, como lo muestran los datos, esto no determina el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que, aun con grados de escolaridad elevados de las mujeres, existen otros factores relacionados con los roles de género que les impide incorporarse en el mercado laboral.

En cuanto a salarios, se puede decir que, en promedio, la mujer percibe solo el 74% del salario del sector masculino. Es decir que existe una brecha salarial de género del 26% (tabla 8.2). Por otro lado, si se habla de la razón del salario por horas entre mujeres y hombres, las mujeres están percibiendo un 96.8% del salario de una hora de trabajo de un varón.

Tabla 8.2
Salarios mensuales y por hora en México.

Año/Sexo	Mensual			Horas		
	Hombre	Mujer	Razón	Hombre	Mujer	Razón
2005.2	4,938.98	3,653.08	73.96	26.77	24.79	92.60
2006.2	5,246.74	3,933.87	74.97	29.25	27.85	95.21
2007.2	5,539.62	4,102.88	74.06	31.02	29.27	94.36
2008.2	5,731.37	4,266.99	74.44	30.93	29.50	95.37
2009.2	5,564.63	4,313.82	77.52	30.90	29.10	94.17
2010.2	5,600.00	4,311.31	76.98	31.10	29.68	95.43
2011.2	5,616.07	4,378.92	77.97	32.19	31.49	97.84
2012.2	5,757.79	4,464.87	77.54	33.30	33.13	99.50
2013.2	5,963.50	4,604.94	77.21	34.17	33.56	98.20
2014.2	5,995.82	4,678.98	78.03	34.48	34.08	98.83
2015.2	6,247.13	4,809.47	76.98	35.41	34.75	98.13
2016.2	6,472.55	5,020.70	77.56	35.74	35.44	99.14
2017.2	6,792.04	5,229.78	76.99	39.05	38.17	97.76
2018.2	7,162.68	5,484.61	76.57	40.27	39.77	98.73
Promedio	5,902.07	4,518.16	76.49	33.18	32.18	98.77

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre del 2005 al 2018.

En la tabla 8.3 se presenta la razón salarial mensual y por horas entre mujeres y hombres en Oaxaca, la cual es de 74% y 94%, respectivamente. La tabla 8.4 reporta el rango de salarios. En el rango de dos o menos salarios mínimos se ubica el 63% de las mujeres mientras que el porcentaje de los hombres es de 44%.

Tabla 8.3
Salarios mensuales y por hora en Oaxaca.

Año/Sexo	Mensual			Horas		
	Hombre	Mujer	Razón	Hombre	Mujer	Razón
2005.2	4,878.50	3,099.57	63.54	24.33	21.21	87.14
2006.2	4,616.19	3,338.87	72.33	25.50	23.18	90.87
2007.2	4,748.75	3,568.55	75.15	26.04	25.71	98.74
2008.2	5,051.73	3,828.01	75.78	30.93	29.5	95.37
2009.2	4,937.10	3,703.19	75.01	26.21	24.41	93.12
2010.2	5,067.48	3,994.35	78.82	28.24	27.31	96.72
2011.2	5,294.38	3,962.59	74.85	31.08	27.67	89.00
2012.2	5,574.94	4,110.48	73.73	33.52	29.92	89.27
2013.2	5,416.27	3,995.44	73.77	29.99	29.37	97.75
2014.2	5,560.82	4,019.11	72.28	32.23	29.52	91.58
2015.2	5,546.10	4,171.66	75.22	31.49	30.94	98.23
2016.2	5,472.37	4,261.85	77.88	31.85	30.34	95.28
2017.2	5,863.87	4,418.71	75.35	34.35	34.73	101.10
2018.2	6,210.66	4,598.81	74.05	37.22	34.57	92.88
Promedio	5,302.80	3,933.66	74.12	30.21	28.45	94.08

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE.

Tabla 8.4
Rango de salarios en México, por género.

Salario mínimo al mes	Hombres (%)	Mujeres (%)
Menos de 1 salario	11.71	24.86
De 1 a 2 salarios	32.89	38.49
De 2 a 3 salarios	26.49	17.73
De 3 a 5 salarios	21.08	13.86
De 5 a 10 salarios	6.34	4.41
Más de 10 salarios	1.48	0.65
Total	100.00	100.00

Notas: los intervalos incluyen el límite superior.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, segundo trimestre de 2018.

En Oaxaca las cifras no son muy diferentes (tabla 5). El 55% de los hombres se concentra en el rango de dos o menos salarios mínimos, mientras que el de mujeres es de 70%. Esto se podría deber al hecho de que las mujeres no están ocupando puestos altos donde podrían percibir un salario mayor. Es decir, que la mujer tiende a concentrarse en puestos que no tienen cargos elevados y, por ende, su salario tampoco es elevado.

Tabla 8.5
Rango de salarios en Oaxaca, por género.

Salario mínimo al mes	Hombres (%)	Mujeres (%)
Menos de 1 salario	20.51	38.28
De 1 a 2 salarios	34.50	32.08
De 2 a 3 salarios	20.40	12.18
De 3 a 5 salarios	18.02	13.55
De 5 a 10 salarios	5.61	3.68
Más de 10 salarios	0.96	0.22
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE: segundo trimestre de 2018.

Nota: Los intervalos incluyen el límite superior.

Ante este panorama, ¿qué acciones se han emprendido en México y en Oaxaca contra la desigualdad salarial? Según el informe global del Foro de Economía Mundial de 2017, respecto a las brechas de género de 144 países que se evalúan, México ocupa el puesto 88. La brecha salarial del país está por debajo de la media estimada para 144 países del mundo (World Economic Forum, 2017).

Por otro lado, la OCDE (2017), al igual que la ENOE, señala que de las mujeres en edad productiva solo el 45% trabaja, mientras que del grupo masculino lo hace el 78%. La OCDE (2017) también afirma que en términos de ingresos existe una evidente desventaja para las mujeres respecto de los hombres, ya que el ingreso femenino es 54% más bajo que el de los hombres. Esto ubica a México en el tercer país de 37 países analizados, con mayor brecha salarial de género.

Para combatir estas discrepancias se han propuesto distintas leyes. Por ejemplo, la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene como objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos géneros. Esta ley propone también lineamientos y mecanismos institucionales que orientan

a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En el ámbito público, con el objetivo de impulsar la participación equitativa entre mujeres y hombres, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales ha tenido diversas modificaciones en la materia. En 1993 se aprobó una reforma en la que se conminaba a los partidos políticos a promover una mayor participación política de las mujeres. Posteriormente, en la reforma de 1996 se incluyó la recomendación a los partidos políticos para que consideraran en sus estatutos que las candidaturas, tanto por el principio de mayoría relativa como por el principio de representación proporcional, no excedieran el 70% para un mismo sexo. Con estos antecedentes, en el año 2002 el Diario Oficial de la Federación publicó una reforma estableciendo la obligatoriedad del sistema de cuotas de género, misma que exigía a los partidos políticos respetar el 70/30 de candidaturas para ambos sexos con los comicios federales (Díaz, 2015). Posteriormente, en el año 2007 se realizaron algunas modificaciones importantes, como el aumento en el porcentaje de las cuotas de género y la obligación de los partidos políticos de asignar un porcentaje del financiamiento público destinado al desarrollo del liderazgo de las mujeres. La reforma más reciente se aprobó en el año 2014 buscando responder a exigencias de mayor equidad en la contienda electoral, demandas directamente vinculadas con el proceso electoral del 2012 (Díaz, 2015).

Por otro lado, desde 2002 existe un programa llamado Proequidad, el cual tiene como objetivo apoyar a organizaciones de la sociedad civil para que desarrollen proyectos orientados a impulsar la igualdad de género en los ámbitos social, político, económico y cultural. Según el informe del Instituto Nacional de la Mujer, entre 2002 y 2013 este programa ha financiado a 383 organizaciones que a su vez realizaron 587 proyectos que beneficiaron a mujeres y familias de diferentes estados de la República Mexicana.

Por su parte, el estado de Oaxaca ha implementado leyes que garantizan la no discriminación. Por ejemplo, la Ley para atender, prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Oaxaca, donde se señala en el artículo 5 apartado V, que debe haber una situación de igualdad de género donde las mujeres y los hombres accedan con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad. No obstante, aun cuando existen leyes para mejorar la igualdad de género en Oaxaca, no hay programas que impulsen el cierre de la brecha de género o que evalúen su evolución.

Datos y metodología

La base de datos se forma con variables de empleo (como proxy del crecimiento económico), salarios (masculino y femenino) y brecha salarial. Las fuentes de información son el IMSS y la ENOE (varios años).

Se decidió considerar el empleo para medir el crecimiento, ya que es la única variable que satisface una periodicidad trimestral en ambos contextos de análisis de este estudio, México y Oaxaca. Además, si una economía se expande, según la teoría económica, aumentará la demanda de trabajo y, por tanto, crecerá el empleo. El dato de empleo se refiere solo a los trabajadores activos, es decir, a los participantes directos en el mercado laboral, y excluye a las personas beneficiarias con seguridad social (miembros de la familia). A diferencia del empleo reportado en la ENOE, este indicador está más cercano a la medida de crecimiento económico.

Para medir la brecha salarial se consideraron los datos de salarios masculinos y femeninos reportados en la ENOE entre 2005 y 2017.

Se estiman los componentes cíclicos de las variables mediante la metodología X-13 ARIMA (U.S Census Bureau, 2013) y se calculan sus propiedades. La ventaja que presenta la metodología X-13 ARIMA frente a otros filtros, como el de Hodrick-Prescott, es que elimina otros tipos de ruido, como el efecto estacional, por lo que los datos muestran menor varianza.

El método X-13 ARIMA consiste en descomponer una serie temporal (Y_t) en varios componentes (Hodrick y Prescott, 1997). Los más importantes son el de tendencia (T_t) y el cíclico (C_t): $Y_t = \tau_t + C_t$, además, se basa en la metodología de promedios móviles, los que a su vez están sustentados en el dominio del tiempo o en el de frecuencias y logran un ajuste estacional con el desarrollo de un sistema de factores que explican la variación estacional de la serie.

El proceso X-13 ARIMA opera en distintas etapas (Cortez, 2008):

1. Eliminación automática de valores atípicos y tratamiento de los efectos calendario (día laboral, duración del mes, efecto de días festivos).
2. Extensión de la serie anterior con predicciones hechas con modelos SARIMA en forma secuencial.
3. Aplicación de los filtros de medias móviles del módulo X-11 a la serie extendida para obtener los componentes estacionales, tendencia-ciclo e irregular.

Una vez estimado el ciclo, se sigue la propuesta de Kydland y Prescott (1990) sobre el análisis de las propiedades cíclicas. Los autores proponen medir el grado contemporáneo de co-movimiento de las variables de interés con respecto al componente cíclico del PIB (empleo, en este trabajo), a través del coeficiente de correlación. El comportamiento cíclico de las variables (procíclico, contracíclico o acíclico) se puede determinar a través del coeficiente de correlación de Pearson entre la desviación cíclica de cada variable de interés con la desviación que presenta el ciclo económico. En la tabla 8.6 se muestran de manera resumida algunos de los resultados alternativos que pueden surgir del estudio y su significado, según la propiedad cíclica analizada.

Una variable es procíclica si el coeficiente de correlación es cercano a 1, contracíclica cuando el coeficiente de correlación es cercano a -1 y acíclica cuando es cero o muy cercano a este, de ser así podría decirse que no existe una correlación de la variable con el ciclo (Kydland y Prescott, 1990).

Tabla 8.6
Resumen de las propiedades cíclicas.

Co-movimiento	
Valor cercano a 1	Procíclica
Valor = 0	Acíclica
Valor cercano a -1	Contracíclica
Volatilidad	
Valor = 1	La variable tiene la misma amplitud cíclica.
Valor > 1	La variable tiene mayor amplitud cíclica.
Persistencia	
Valor de $ AR(1) $	Cuanto más elevado, mayor persistencia.

Fuente: Elaboración propia con base en Hodrick y Prescott (1990) y Male (2010).

La magnitud de las fluctuaciones queda establecida por la volatilidad y la volatilidad relativa, las cuales se miden con la desviación estándar. Cuando la volatilidad relativa es 1 quiere decir que la variable tiene la misma amplitud cíclica que el ciclo. Cuando es mayor a 1, la variable tiene mayor amplitud (Male, 2010). Finalmente, la persistencia del componente cíclico se mide a través de una función de

autocorrelación. En este caso se usa el coeficiente de autocorrelación de primer orden. Entre más elevado sea el valor absoluto del coeficiente estimado, la fluctuación será más persistente (Germán-Soto, 2015).

Resultados y análisis

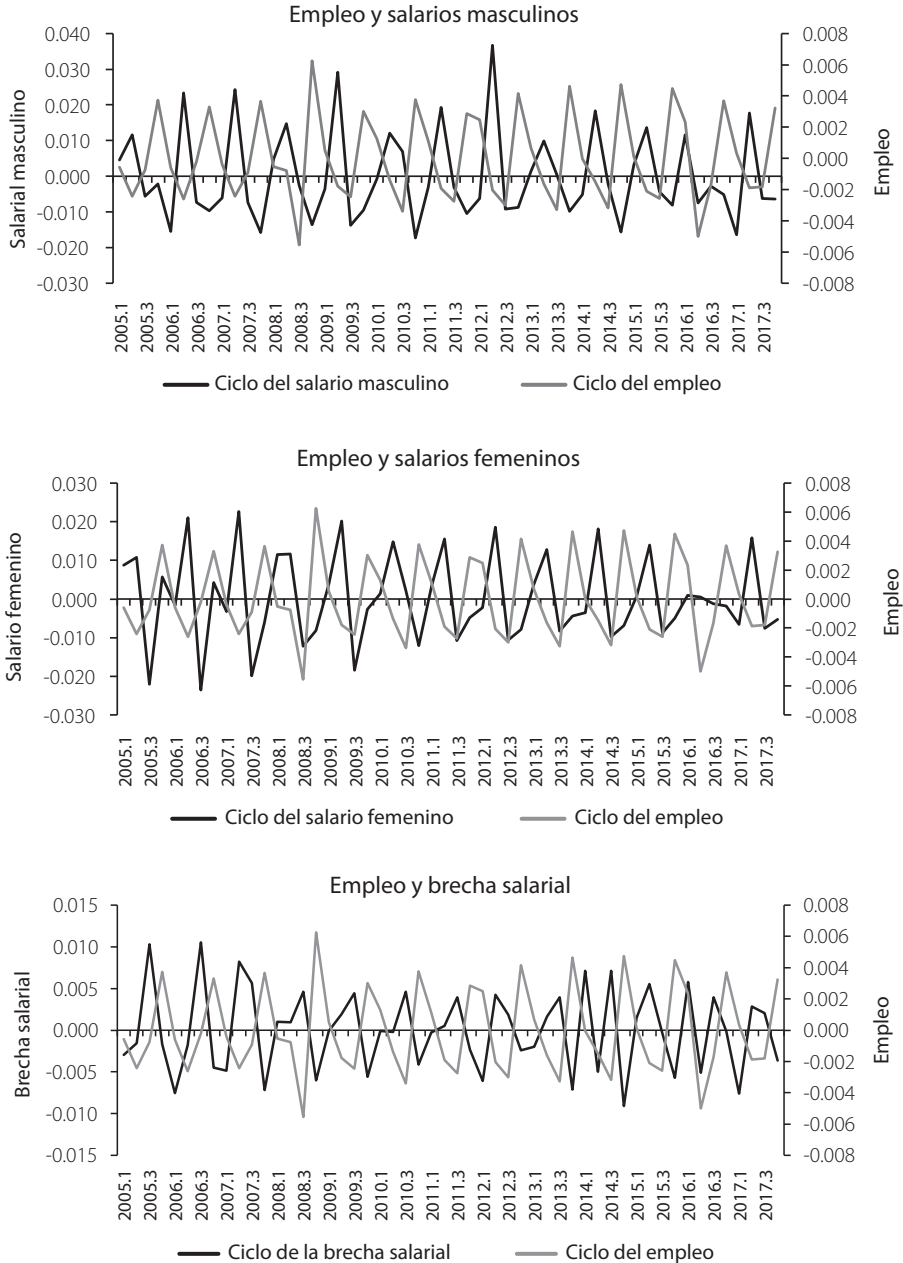
El comportamiento cíclico estimado desde el ajuste estacional X-13 se reporta en forma gráfica para mayor facilidad de análisis. En el caso nacional (gráfica 8.4), tanto salarios masculinos como femeninos parecen evolucionar en forma contracíclica con el ciclo económico. La brecha salarial también registra este mismo comportamiento, sin embargo, de forma diferente, esta serie exhibe una conducta procíclica a inicios del periodo que luego se vuelve contracíclica, a partir de 2007.

También se observa que ambos salarios (masculinos y femeninos) presentan fluctuaciones mayores a la del ciclo económico, mientras que para la brecha salarial son menores. La volatilidad es mayor para los salarios masculinos que para los femeninos, lo cual significa que los primeros son más sensibles al ciclo económico y a eventos adversos, como las crisis.



Gráfica 8.4

México: ciclos del empleo, salarios (masculino y femenino) y brecha salarial.

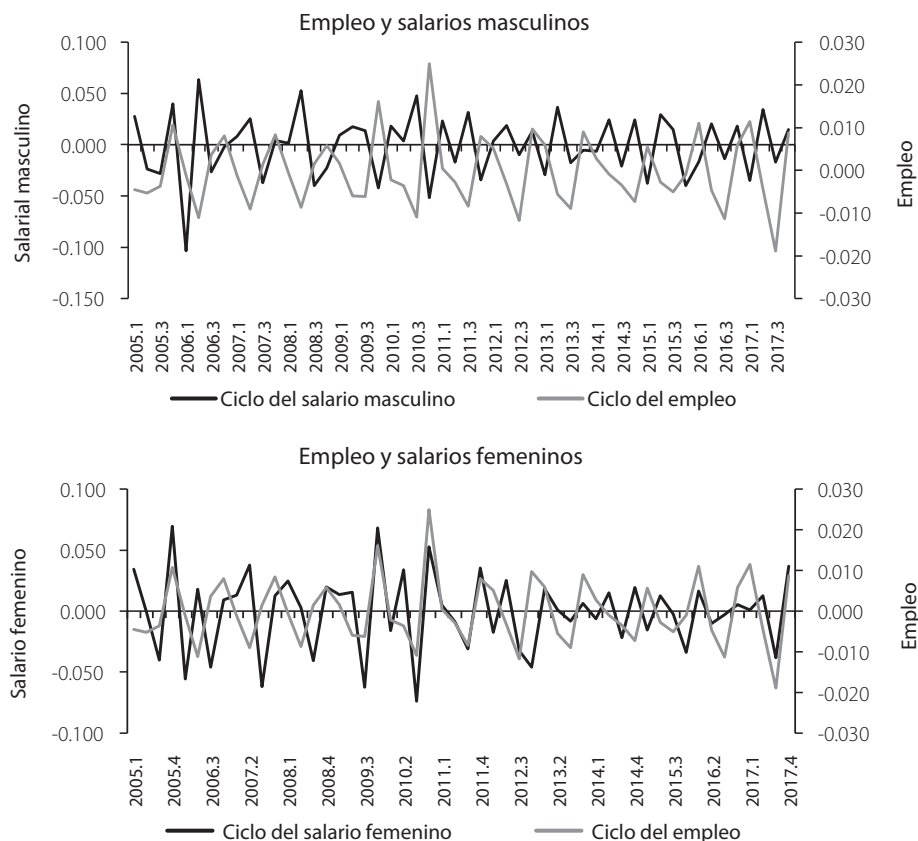


Los salarios femeninos han sido menos volátiles desde la crisis de 2008-2009. Este mismo comportamiento parece reflejar la brecha salarial, sin embargo, después de 2013 esta serie amplía las fluctuaciones.

La conducta cíclica de Oaxaca no fue igual a la nacional, al contrario, parecen diferir ampliamente (gráfica 8.5). En Oaxaca las fluctuaciones presentan menor amplitud y volatilidad. Además, gran parte del ciclo económico evoluciona en valores por debajo de cero, sugiriendo mayores problemas de crecimiento económico en esta entidad. Tanto los salarios masculinos como los femeninos observan mayor volatilidad en relación al empleo. Esto significa mayor sensibilidad de los salarios en Oaxaca que a nivel nacional y, por tanto, los efectos de una crisis son más intensos. Al igual que en el país, los salarios masculinos tienden a ser más contracíclicos, pero diferentemente, los salarios femeninos y la brecha salarial parecen ser procíclicos.

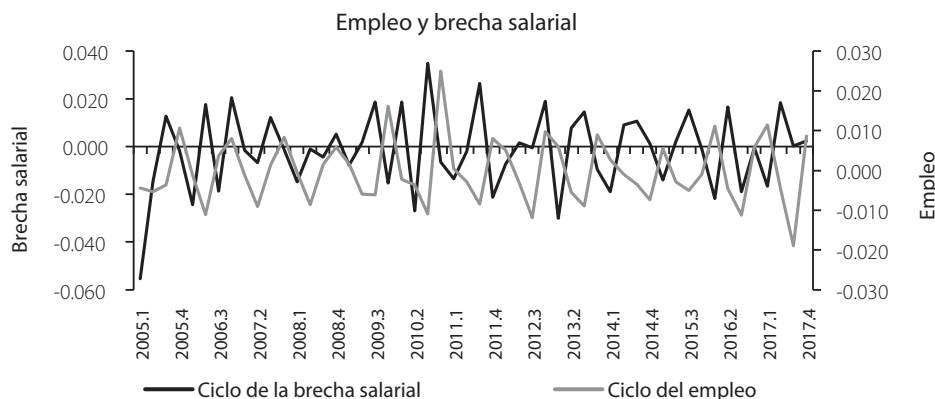
Gráfica 8.5

Oaxaca: ciclos del empleo, salarios (masculino y femenino) y brecha salarial.



(continúa)

(continuación)



Fuente: Elaboración propia.

Efectivamente, la volatilidad salarial es mayor en Oaxaca que en el país (tabla 8.7), pero no se aprecian diferencias importantes en el salario por género. En ambos contextos geográficos, la volatilidad de salarios masculinos y femeninos es muy similar y solo difieren ligeramente. Si consideramos estas pequeñas diferencias, de nuevo Oaxaca y el país tienen conductas opuestas en cuanto a salario por género. En Oaxaca son más volátiles los salarios femeninos, mientras que a nivel nacional son los masculinos. Estas conclusiones se confirman con el examen de la volatilidad relativa, es decir, en comparación al ciclo económico.

Tabla 8.7
Estimaciones de volatilidad, México y Oaxaca.

	Volatilidad		Volatilidad relativa	
	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional
Salario masculino	0.031	0.013	3.829	4.508
Salario femenino	0.032	0.011	3.942	4.077
Brecha salarial	0.017	0.004	2.037	1.752
Empleo	0.008	0.003	1.00	1.00

Fuente: Elaboración propia.

Los salarios no parecen estar basados en un mecanismo de oferta-demanda, sino en otro tipo de factores que posiblemente tienen más que ver con estructuras institucionales de la sociedad. Esto también sugiere discriminación salarial por género, ya que aun cuando hay empleo, las mujeres ganan menos que los hombres.

En Oaxaca, el salario masculino presenta mayor grado de persistencia y, por el contrario, la brecha salarial es la que fluctúa más, ya que tiene un grado de persistencia menor que las otras variables (tabla 8.8). Ambas variables tienen un grado de significancia elevado. En cambio, en el país, la brecha salarial presenta mayor persistencia que el empleo. Cabe señalar que la mayoría de los valores es altamente significativa, excepto en el empleo de ambos, México y Oaxaca.

Tabla 8.8

Estimaciones de persistencia y co-movimiento, México y Oaxaca.

	Persistencia		Co-movimiento	
	Oaxaca	Nacional	Oaxaca	Nacional
Salario masculino	-0.616 (0.000)	-0.233 (0.084)	-0.378	-0.456
Salario femenino	-0.577 (0.000)	-0.340 (0.012)	0.396	-0.184
Brecha salarial	-0.353 (0.009)	-0.389 (0.004)	-0.272	-0.544
Empleo	-0.164 (0.225)	-0.177 (0.190)	--	--

Notas: p-values se muestran entre paréntesis.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados sobre co-movimiento en México indican que los salarios masculinos, los salarios femeninos y la brecha salarial son contracíclicos, es decir, se mueven de forma contraria al movimiento del ciclo económico. En fases expansivas hay mayor creación de empleo, pero resultan ser menos remunerados, mientras que en fases recesivas, el empleo se contrae, pero los empleos que tienden a sobrevivir son los mejor remunerados. Para el caso de Oaxaca, el salario masculino y la brecha salarial son contracíclicos, pero el salario femenino es procíclico, tal y como se anticipaba desde el análisis en las gráficas 8.4 y 8.5.

En resumen, la brecha salarial es contracíclica tanto en México como en Oaxaca, lo cual significa que cuando el ciclo económico está en la fase expansiva, la brecha salarial se contrae. Por tanto, las crisis y las etapas depresivas del ciclo económico

tienden a acentuar las desigualdades salariales de género, mientras que las etapas expansivas lo reducen. Sin embargo, el salario masculino aumenta (cae) mucho más (menos) que el femenino, ya que la brecha salarial también se mueve en el mismo sentido. Sin importar la etapa del ciclo económico, la brecha salarial aumentará, lo que constituye una oportunidad de política salarial que busque reducir las desigualdades de género en México.

En cuanto a Oaxaca, al ser procíclico el salario femenino y contracíclico el masculino, el problema de la brecha salarial parece ser más agudo. Es posible que se esté creando un efecto de “sacrificio” de parte del sector femenino a favor del masculino en etapas recesivas del ciclo. Si la economía va mal, el salario femenino cae, pero el masculino mejora. Si la economía va bien, el salario femenino mejora y empeora el masculino, lo que lleva a que la brecha salarial por género en Oaxaca sea menos persistente aunque más volátil que en México.

Conclusiones

La brecha salarial por género presenta mayor volatilidad que el crecimiento económico, es decir, es más propensa a sufrir cambios, mientras que el empleo, aunque varía, lo hace en magnitudes diferentes. En cuanto a persistencia, se concluye que el ciclo de la brecha salarial por género tiende a ser más persistente en México que en Oaxaca.

Un hallazgo importante es que tanto en México como en Oaxaca existe una relación contracíclica entre la brecha salarial y el crecimiento económico. Esto quiere decir que en los lapsos de recesión, la brecha salarial se expande, mientras que en periodos de crecimiento, se contrae.

Lo interesante del comportamiento de la relación contracíclica, revelada en esta investigación, es que es un resultado distinto al de algunos autores que han investigado el tema para otros contextos y países (Finio, 2010). Una de las razones es que aquí se usa el empleo, como proxy de la actividad económica, lo cual puede explicar las diferencias.

En relación a la hipótesis central de este trabajo, se concluye que la brecha salarial se reduce cuando hay mayor empleo, debido a que a mayor demanda de trabajo hay más campo laboral para que la mujer pueda ser ocupada. Además, debido a que el nivel de educación femenil se ha incrementado a lo largo de los años, entonces

el salario femenil, en cierta manera, también tiende a aumentar llevando a un proceso de acercamiento con el salario masculino.

Este estudio, a diferencia de otros dentro de esta línea de investigación, se lleva a cabo de manera general, sin abundar en los aspectos particulares que intervienen en la brecha salarial. Esto podría ser de cierto modo una ventaja porque permite concentrarse en la tendencia general de las variables, pero también podría ser una desventaja, ya que no explica los factores que alimentan o debilitan la presencia de la brecha salarial por género.

A nivel de país, en México el salario femenino disminuye cuando el empleo aumenta, mientras que en Oaxaca es a la inversa, el salario femenino aumenta cuando el empleo aumenta. Lo esperado sería que mostraran conducta procíclica, que los salarios aumentaran cuando el empleo aumenta, sin embargo, esta propiedad solo se cumple para Oaxaca. Por lo cual, se puede decir que a nivel nacional un aumento del empleo no se ve traducido en un aumento de salario, pero en Oaxaca, por el contrario, el aumento del empleo implica un aumento del salario femenino. Esta conducta está relacionada a la calidad de empleos creados, ya que las fases expansivas crean empleos, pero si muchos de ellos son mal remunerados, entonces el salario promedio cae, mientras que en las fases recesivas los primeros empleos en desaparecer son los menos remunerados, por lo que el salario promedio se eleva.

- Alcañiz, I.; Calvo, E. y Rubio, J. (2016). "Educadamente desiguales: Género y salario en el Sector público argentino (2003-2010)". *Desarrollo Económico*, 22(217), pp. 343-257.
- Andrés-Rosales, R.; Czarnecky, L. y Mendoza-González, M. A. (2019). "A Spatial Analysis of Precariousness and the Gender Wage Gap in Mexico, 2005-2018", *The Journal of Chinese Sociology*, 6(1), article 13.
- Araujo, A. (2015). "La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 223, pp. 287-316.
- Burns, A. F. y Mitchell, W. C. (1946). *Measuring Business Cycles*. National Bureau of Economic Research, 2. Nueva York.
- Cacciamali, M. C. y Tatei, F. (2013). "Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México". *Revista Problemas del Desarrollo*, 172(44), pp. 53-79.
- Calderón, C. y Hernández, L. (2016). "Integración económica, crisis económicas y ciclos económicos en México." *Contaduría y Administración*, 62(1), pp. 64-84.
- Canales, R. J. y Rodríguez, A., E. S. (2013). "Estimaciones alternativas del PIB potencial de Nicaragua". *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 1(2), pp. 190-202.
- Chuang, H. L., Lin, E. S., y Chiu, S. Y. (2018). "The Gender Wage Gap in the Financial Industry: Evidence from the Interindustry Raking". *International Review of Economics and Finance*, 55, pp. 246-258.
- Cortez, J. M. (2008). "Desestacionalización -X12 ARIMA- con efecto calendario Índice de Supermercados". Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.
- Coulumbe, S., Grenier, G., y Nadeau, S. (2014). "Human Capital Quality and the Immigrant Wage Gap", *IZA Journal of Migration*, 3, pp.14.
- Díaz, E. (2015). "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N. 20.348 para avanzar en justicia de género". *Departamento de Estudios de Dirección del Trabajo*, 55.
- Finio, N. J. (2010). "The Trend of the Gender Wage Gap Over the Business Cycle", *Gettysburg Economic Review*, 4(5), pp. 87-117.
- Frontons, G. D. (2005). "Ciclo y desarrollo económico principales puntos de contacto". *INVENIO*, 8(14), pp. 71-85.
- García de Fanelli, A. M. (1989). "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género". *Desarrollo Económico*, 29(114), pp. 239-264.
- Germán-Soto, V. (2015). "Co-movimiento, persistencia y volatilidad de variables macroeconómicas mexicanas en presencia de cambio estructural, 1940-2012)". *Ciencia Ergo-Sum*, 22(3), pp. 192-203.

- Hodrick, R., y Prescott, E., (1997). "Postwar U.S. Business Cycles: An Empirical Investigation". *Journal of Money, Credit and Banking*, 29(1), pp. 1-16.
- Hoynes, H. L., Miller, D. y Schaller, J. (2012). "Who Suffers During Recessions?" *Journal of Economic Perspectives*, 26(3), pp. 27-48.
- INEGI. (2015). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer*. INEGI: Aguascalientes.
- INMUJERES. (2017). *Glosario INMUJERES*. INEGI: Aguascalientes.
- Kunze, A. (2008). "Gender Wage Gap Studies: Consistency and Decomposition". *Empirical Economics*, 35, pp. 63-76.
- Kydland, F. E. y Prescott, E. C. (1990). "Business Cycles: Real Facts and a Monetary Myth", *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 14(2), pp. 3-18.
- Light, D., Keller, S. y Calhoun, C. (1991). *Sociología*. Bogotá: McGraw Hill.
- Madden, J. F. (1975). "Discrimination: A Manifestation of Male Market Power". En Lloyd, C. B. (Ed.) *Sex, Discrimination, and the Division of Labor*, Columbia University Press, New York.
- Majchrowska, A. y Strawiński, P. (2018). "Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland". *Economic Modelling*, 70, pp. 174-185.
- Male, R. (2010). "Developing Countries Business Cycles: Revisiting the Stylised Facts". *Working Paper*, 664. May. Queen Mary University of London.
- Mankiw, G. (2006). *Macroeconomía*. McGrawHill: México.
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004). "La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital Humano, Discriminación y selección muestral." *Ciencia UANL*, 7(001), pp. 66-71.
- Mejía, P. (2003). "Fluctuaciones cíclicas en la producción maquiladora de México". *Frontera Norte*, 15(29), pp. 65-83.
- Mejía, P., Gutiérrez, A., Elías, E., y Farías, C. A. (2005). "La sincronización de los ciclos económicos de México y Estados Unidos". *Investigación Económica*, 65(258), pp. 15-45.
- Mendoza, J. E. y García, K. J. (2009). "Discriminación Salarial Por Género en México". *Revista Problemas del Desarrollo*, 40(156), pp. 78-99.
- Meza, L. (2001). "Wage Inequality and the Gender Wage Gap in Mexico". *Economía Mexicana Nueva Época*, 10(2), pp. 291-323.
- Murillo, I. P., Ramos, R., y Simon, H. (2017). "Regional Differences in the Gender Wage Gap in Spain". *Social Indicators Research*, 134, pp. 981-1008.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *La lucha por la igualdad de Género. Una batalla cuesta arriba*. París: OECD.
- Park, S. y Shin, D. (2005). "Explaining Procyclical Male-Female Wage Gaps". *Economics Letters*, 88, pp. 231-235.
- Parker, S. W., y Pederzini, C. (2000). "Género y educación en México". *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), pp. 97-122.

Parkin, M. (2007). *Macroeconomía*, México: Pearson.

Rodríguez, R., y Castro Lugo, D. (2014). "Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones". *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(46), pp. 655-686.

Shahadat, M., Siddiquee, H. y Hossain, M. A. (2018). "Exploring Gender Wage Gap in Urban Labor Market of Bangladesh". *Research in Applied Economics*, 10(1), pp. 36-58.

U.S. Census Bureau. (2013). X13 ARIMA SEATS Reference Manual.

UNESCO. (2015). "Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico". *Diversidad de las expresiones culturales*, pp. 104.

Wolszczak-Derlacz, J. (2013). "The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth–Cross-country Approach. Equilibrium." *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 8(3), pp. 103-122.

World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report*. Switzerland: World Economic Forum.



Segregación ocupacional por género en México y Oaxaca

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

La segregación ocupacional, es la tendencia que mujeres y hombres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus. Las mujeres se concentran de forma predominante en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente según lo mencionado por Guzmán (2002).

Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, la división genérica del trabajo reaparece y se refuerza con los estereotipos de lo que significa ser mujer y hombre en la sociedad. Así, las mujeres desempeñan ocupaciones tipificadas como femeninas y los hombres las denominadas masculinas.

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica según lo mencionado por López et al. (2019).

Una de las causas del mencionado avance de la participación laboral femenina se encuentra en los crecientes niveles de educación de la mujer, que se han ido equiparando a los del varón. Las favorables expectativas laborales y salariales derivadas de su mejor formación académica han favorecido el aumento de la participación femenina, al elevar el costo de oportunidad de abandonar el trabajo para dedicarse a las tareas domésticas según lo mencionado por Soto (2000).

Según Maté y Rodríguez (2002), las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes grupos: corriente neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas.

La teoría del capital humano explica la segregación ocupacional con el mismo argumento que el diferencial salarial: las mujeres invierten menos en educación porque suponen que su participación en el mercado de trabajo no será continua, por lo que optan por las titulaciones y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos. Esto explicaría la concentración de los empleos femeninos en determinadas actividades, y el exceso de oferta y concentración de la demanda que originan bajos salarios.

Dentro de la corriente neoclásica las disparidades laborales y salariales de los trabajadores con distintas características personales son analizadas en la teoría de la discriminación basada en gustos o preferencias en el mercado de trabajo.

Por su parte, la teoría de la segmentación explica que en la medida en que las mujeres se concentren en pocos puestos y ocupaciones, el salario tenderá a ser bajo, mientras que en el mercado masculino el salario será alto, porque este segmento es más amplio y tiene una mayor diversidad de ocupaciones.

Las teorías no económicas o feministas explican la división de ocupaciones por sexo utilizando factores ajenos al mercado laboral y comportamientos no económicos. Una premisa básica de este último enfoque teórico es que la situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva de las mujeres.

El objetivo de este capítulo es hacer un análisis de la segregación ocupacional por género en México y Oaxaca. Con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2018 y con el Censo de Población y Vivienda 2010 y 2015. Con la aplicación del índice de segregación de Dunca y Duncan (1955).

Los resultados para la Zona Metropolitana de Oaxaca reflejan que la segregación ocupacional presentó una disminución, ya que el resultado obtenido en el año 2010 fue de 0.4552 y para el año 2015 fue de 0.4381. Por su parte, los resultados para México se ubican en 0.4765 en el año 2010 y en 0.4609 en el año 2015. Y Finalmente el estado de Oaxaca presentó un índice de 0.5999 para el 2010 y de 0.6050 para el 2015, mostrando un ligero incremento. Con lo anterior, se puede deducir que en la ZMO, se experimenta una menor segregación ocupacional por género.

La estructura del capítulo en la primera sección se incluye la introducción, en la segunda se hace una revisión teórica y empírica sobre la segregación ocupacional por género, en la tercera se hace un análisis contextual sobre la participación laboral por género, índice de segregación. Finalmente se muestran las conclusiones y la bibliografía revisada.

Análisis teórico y empírico sobre segregación ocupacional

Teorías sobre segregación ocupacional

A continuación, se presentan algunas teorías que analizan el fenómeno de la segregación ocupacional por género en México:

Pérez (2012) menciona que en las últimas décadas, las mujeres se han incorporado al mercado laboral cada vez más, pero no han dejado de lado la realización de las tareas domésticas y de cuidado, lo cual nos indica que, a pesar de su masiva incorporación al mercado laboral, existe aún una situación de desigualdad persistente tanto en el ámbito laboral como en el interior de los hogares, lo cual provoca en las mujeres implicaciones negativas tanto personal, económica y socialmente.

Por su parte, Millan et al. (2015), asevera que no cabe duda de que las mujeres se incorporaron al mercado laboral, este incremento se puede ver reflejado en la mayor tasa de actividad femenina que se ha ido dando, el problema es que este incremento no ha sido acompañado por una igual inserción masculina en las actividades domésticas y de cuidado, todo lo contrario, las prácticas sociales y culturales que se han vivido a lo largo de la historia han condicionado y otorgado a las mujeres la responsabilidad de la realización de las actividades domésticas no remuneradas, lo que trae como consecuencia una precaria inserción femenina en el mercado laboral y la persistencia de la doble jornada para las mujeres.

A lo largo del tiempo se ha dado una diferenciación entre géneros masculino y femenino, y también se ha considerado que las relaciones de género son relaciones de poder, donde existen jerarquías y desigualdades, donde las actividades femeninas son inferiores que las masculinas, ya que las mujeres generalmente son consideradas como el sexo débil, y los hombres el sexo fuerte.

La división sexual del trabajo, y la consiguiente especialización y responsabilidad generalizada en el trabajo de cuidados han obstaculizado el acceso de las mujeres a los niveles de renta y de riqueza en condiciones de igualdad con los varones. Las desigualdades afectan el acceso, inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, así como afectan la remuneración que reciben por las actividades que desempeñan en él. La desigualdad entre ambos sexos está ligada a que exista una distribución desigual de recursos, tiempo y responsabilidades.

Para lograr comprender el reparto de los trabajos productivo y reproductivo entre mujeres y hombres, se necesita comprender la relación entre trabajo y tiempo, este tema se ha abordado desde políticas públicas y desde el marco jurídico, esto, para lograr mejorar la situación que viven las mujeres en la actualidad. Socialmente cuando tocamos el tema sobre trabajo y tiempo, si lo vemos desde una perspectiva masculina hacemos alusión a empleo y jornada laboral, en cambio, si lo analizamos desde una perspectiva femenina, el trabajo se convierte en empleo y la jornada laboral es infinita.

La segregación de género en el mercado laboral, tanto como la desigualdad en la división sexual de tareas al interior del hogar, generan que las mujeres se vean inmersas en una situación de vulnerabilidad, ya que muchos de los problemas y limitaciones que enfrentan las mujeres, se ven relacionados con la falta de tiempo para la dedicación a actividades que les generen un mayor desarrollo, una participación más activa y autonomía.

Todas las formas de segregación por género, en el mercado laboral están ligadas a normas sociales y pautas culturales profundamente arraigadas en la sociedad que relacionan a las mujeres con las tareas históricamente consideradas femeninas. Lo mismo sucede con la división de tareas al interior de los hogares, que conduce a una sobrecarga de las mujeres, ya que son estas quienes con mayor frecuencia se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado de terceros, no remuneradas.

Esquivel (2009) señala que el trabajo para el mercado, ya sea en actividades independientes o dependientes, es una sola parte del trabajo productivo. Existe otro segmento que es el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que se realiza en los hogares, para proveer servicios a los miembros de la familia y la comunidad.

Es por esto por lo que la economía del cuidado (Salvador 2007) explica que esta es el espacio donde la fuerza de trabajo se reproduce y mantiene, incluyendo todas aquellas actividades que involucran las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los niños, los enfermos y las personas con discapacidad. Considera que una gran parte de esta economía está a cargo de las familias y, en su interior, de las mujeres que han sido históricamente quienes se han encargado de desarrollar estas tareas en forma no remunerada.

Estudios empíricos

La evidencia empírica ha puesto de manifiesto que este problema no es exclusivo de ningún país, aunque presenten niveles de intensidad diferenciados para cada uno. Por ese motivo, a continuación, se mencionan algunas investigaciones realizadas en años recientes que intentan dar respuestas sobre el fenómeno de segregación ocupacional por género:

Ibáñez (2010), analiza el grado en el que a mujeres y hombres les interesa o les perjudica optar por trabajos femeninos, masculinos o mixtos. Los resultados indican que, las mujeres en mundos masculinos y los hombres en mundos femeninos están en mejor situación y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio sexo.

Juárez y Aboites (2010), en su artículo: “Segregación ocupacional en la Zona Metropolitana de Saltillo”, presentan un análisis de los cambios ocurridos en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Saltillo, Coahuila (ZMS) durante el periodo 1992-2002 y determinan las diferencias en cuanto a la amplitud de los sectores y ocupaciones a los que las mujeres tienen acceso en la actualidad. Encuentran que la ZMS presentó un comportamiento similar al observado a nivel nacional en relación con los sectores y ocupaciones a los que las mujeres tuvieron acceso durante el periodo de estudio, mostrando una tendencia a la baja en los niveles de segregación ocupacional, sin embargo, después de dos décadas, el acceso de las mujeres a los mercados de trabajo sigue estando limitado a un número concentrado de ocupaciones.

Sollova y Salgado (2010), analiza la evolución de la segregación por ocupación en el estado de México en el periodo 1990-2000. Describen la situación del mercado laboral en la entidad durante este periodo. Para estimar las diferencias ocupacionales por sexo, utilizan el índice propuesto por Karmel y MacLachlan (1988). De acuerdo con esta metodología se obtienen cinco valores para el índice: 1) el cambio del índice debido al efecto mixto, que son los cambios en la estructura ocupacional general y en la proporción relativa de mujeres y hombres en la fuerza total de trabajo, donde se mantiene la relación original entre la ocupación y el género, es decir, su asociación estructural constante; 2) el efecto composición, como el cambio en la asociación estructural debido a la ocupación por género, en la cual se mantiene constante la distribución ocupacional y de género. Además, dentro del efecto mixto

se definen tres componentes: 1.1, el efecto género, debido principalmente a un cambio en la composición de género; 1.2, el efecto ocupacional, debido a cambios en la composición general de la ocupación, y 1.3, un efecto de interacción de género por ocupación, que toma en cuenta la proporción del efecto mixto no explicado por los efectos de género y ocupación. En sus resultados sugieren que la composición de un número de ocupaciones ha alterado en cierta forma el aumento de la segregación; además, mencionan que las ocupaciones que aumentaron su crecimiento en cantidades absolutas grandes han contribuido a incrementar la segregación y que las ocupaciones que han disminuido la segregación lo hicieron en una dimensión muy pequeña teniendo fuerte dominancia masculina.

Kuri (2014), se propone medir y analizar la evolución de la segregación laboral por sexo en México entre los años 2000 y 2010. Con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y de Ocupación y Empleo (ENOE), analiza los niveles de participación de las mujeres y la composición por sexo de la estructura laboral y por otra, mide la segregación ocupacional a través del índice de segregación de Karmel-MacLachlan (1988) y su descomposición, comparando los años 2000 y 2010. Sus resultados muestran que: 1) a pesar del incremento de la participación femenina en el empleo extra doméstico, la segregación laboral se incrementó en el periodo de estudio al pasar de 0.2351 en el año 2000 a 0.2420 en 2010; 2) la participación de las mujeres en ocupaciones feminizadas se mantuvo invariable durante la década; y 3) la concentración de mujeres históricamente se sigue observando en las ocupaciones que conforman la base de la estructura ocupacional.

Sánchez et al. (2015), sugieren que la participación femenina en el mercado laboral está condicionada por el uso de tiempo en el trabajo doméstico no remunerado en México. Sus resultados indican que las horas que las mujeres dedican al cuidado de niños y de personas mayores en el hogar, así como a la producción de bienes y servicios dentro del mismo, inciden negativamente en sus horas de trabajo remunerado.

Pacheco (2016), realiza un estudio de segregación ocupacional, cuyo objetivo es detectar y analizar las brechas de desigualdad existentes entre la fuerza de trabajo femenina y masculina que labora en la Ciudad de México. Se enfoca en dar cuenta, por un lado, de la segregación ocupacional por sexo a partir de los índices de segregación ocupacional y por otro, del comportamiento de la estructura ocupacional por sexo entre 2000 y 2010. Además, habla de las ocupaciones feminizadas,

masculinizadas y mixtas; poniendo acento en algunas condiciones de trabajo (remuneraciones, horas trabajadas y acceso a la seguridad social). Como resultado general, ha encontrado que en la Ciudad de México la segregación ocupacional por sexo es menor que la que existe a escala nacional, aunada al hecho de que la Ciudad de México presenta una tendencia descendente durante el periodo analizado, contrario a lo que acontece en el conjunto del país. No obstante, aun muestra un nivel elevado y el carácter de dicha segregación hace pensar que la política social debe atender diferentes aristas de la problemática.

Gómez et al. (2017), cuantifican el grado de segregación ocupacional existente dentro del sector turismo en México y su variación en los últimos diez años (2005-2014), así como la clasificación ocupacional y su distribución jerárquica. Sus resultados muestran que la segregación ocupacional de dicho sector representa solo la tercera parte de la segregación existente a nivel nacional, y que las mujeres siguen manteniendo las categorías ocupacionales con los salarios más bajos de la población.

Bermudez y Rodríguez (2020), analizan los determinantes de la segregación ocupacional por sexo en México en el año 2016, para ello, utilizan algunas variables que representan las características de los trabajadores, de la ocupación y de la empresa, creadas a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017. Con una muestra total de 29,044,400 individuos subordinados asalariados, con edades de entre 18 y 65 años, muestran que la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres, contabilizándolos alrededor del 60%. Tomando en cuenta el total de asalariados, encuentran que la mayor proporción se desempeña en ocupaciones mixtas (53%), seguido de quienes se desempeñan en ocupaciones masculinas (43%); y, por último, quienes se encuentran en ocupaciones femeninas con un 6% del total de esta categoría solamente. En cuanto a las mujeres, las autoras encontraron que no solo están concentradas en una ocupación históricamente conocida como femenina (educación), sino que también persiste el hecho de que casi la mitad de las ocupaciones analizadas son masculinas (principalmente protección, transportes y agropecuario), en donde más del 80% de quien las ocupa son hombres. Se muestra así la relevancia de mejorar los programas de política pública de inclusión de género. El capítulo concluye que aún persisten estereotipos de género y prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo, que impiden aumentar la igualdad real entre las mujeres y los hombres, en el mercado de trabajo de México.

Como se ha podido constatar, existen diferentes trabajos que abordan el tema de la segregación ocupacional por género y estos han mostrado que no existen cambios significativos entre el inicio de la década de los setenta y el final de la primera década del nuevo milenio. En vista de lo anterior, parece pertinente avanzar en el conocimiento del mantenimiento de dicha problemática, máxime de ahí se desprenden elementos de política social y económica que tienden a una mayor equidad social, en tanto se evitan formas de discriminación laboral y pueden diseñarse acciones de política para superar la ineficiencia económica y la rigidez en el mercado laboral.

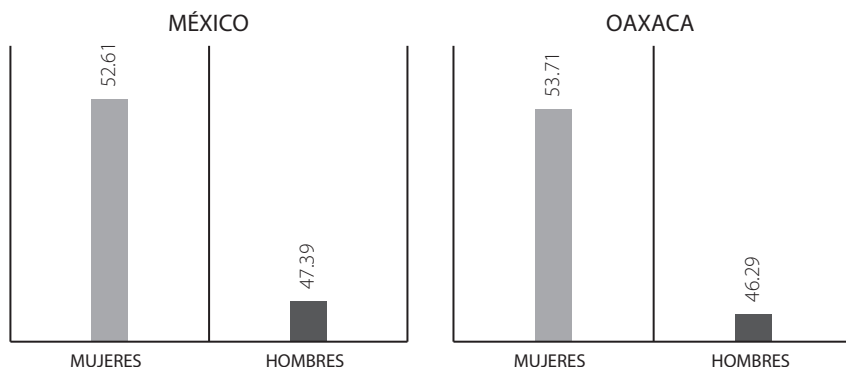
Análisis contextual sobre la participación laboral por género en México y Oaxaca

A continuación, se presenta un análisis contextual sobre la participación laboral por género en México y Oaxaca, que nos ayudará a comprender las distintas actividades a las que se dedican las mujeres y los hombres en el hogar. Para este estudio se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el 2018.

En la gráfica 9.1 se observa que la mayoría de los encuestados en México y Oaxaca fueron mujeres (52.61% y 53.71%). El total de la población encuestada en México fue de 358,872 personas y en Oaxaca de 12,296. Por lo tanto, se observa, que existe más población femenina en el país y en Oaxaca, esto se puede deber a que los hogares están integrados por una proporción mayor de mujeres. Por lo que las mujeres se convierten en mano de obra en potencia que se puede incorporar al mercado de trabajo.

Gráfica 9.1

Distribución poblacional por sexo en México y Oaxaca, 2018.

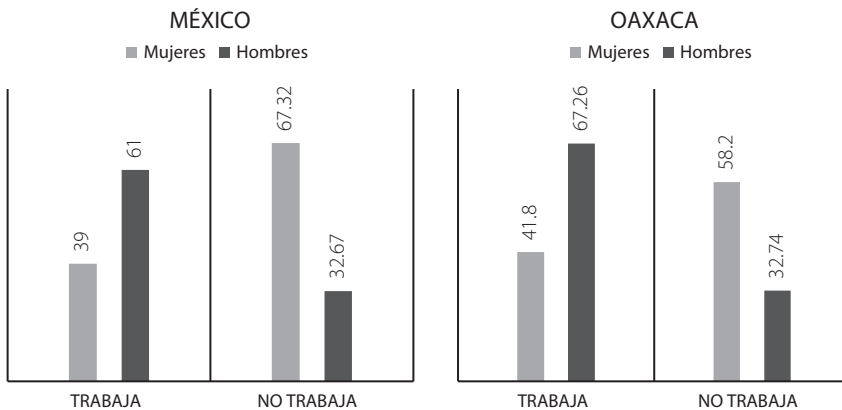


De la población considerada en la muestra en México (358,872) y Oaxaca (12,296), se presenta en la gráfica 9.2, la población que trabaja (282,981 y 9,713), dando como resultado que la mayoría de las mujeres no trabajan (67.32% y 58.2%) y en el caso de los hombres, la mayoría trabaja (61% y 67.26%). Esto nos dice que la mayoría de las mujeres se dedican a las tareas no remuneradas del hogar y que los hombres se dedican al mercado laboral remunerado, sin embargo, es importante mencionar que las razones pueden ser algunas, por ejemplo, falta de oportunidades laborales para las mujeres, o pudieran encontrar un mercado de trabajo segregado, donde las recompensas salariales son bajas para las mujeres.

Con lo anterior se puede deducir que los roles de género imperantes en la sociedad mexicana toman relevancia para explicar las diferencias en la participación laboral, ya que la mayor proporción de mujeres en edad de trabajar se dedica a las actividades de cuidado y limpieza en el hogar, mientras que los hombres fungen como proveedores, ya que existe una mayor proporción de hombres que se dedican a actividades remuneradas. No obstante, es importante destacar que existe una mayor participación de mujeres en Oaxaca respecto al país.

Gráfica 9.2

Distribución porcentual de la población económicamente activa ocupada y no ocupada por sexo en México y Oaxaca, 2018.



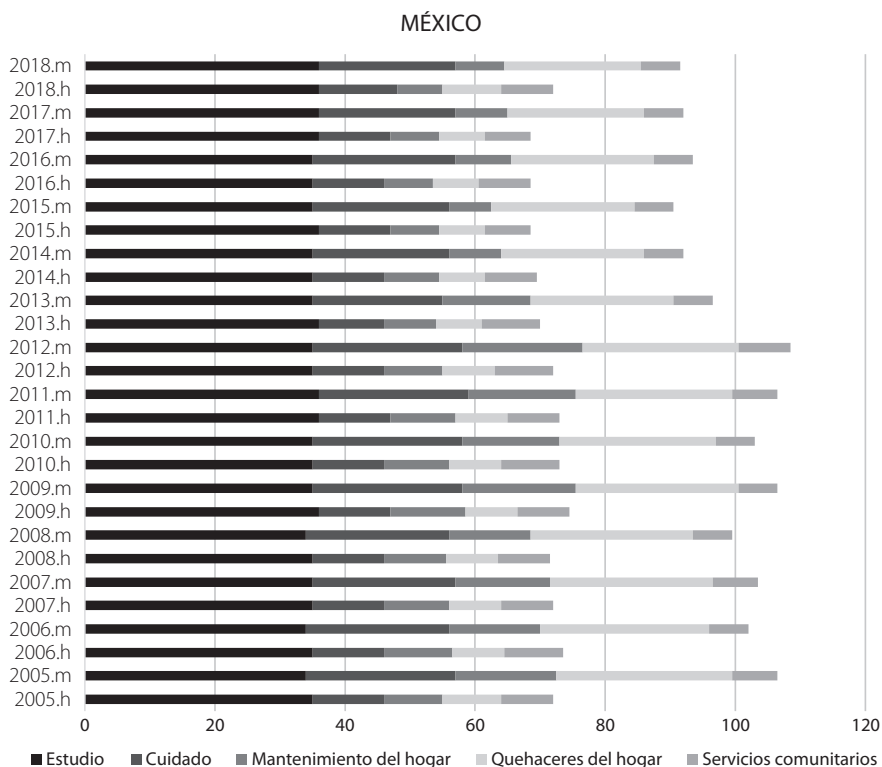
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2018.

En la gráfica 9.3 observamos y reafirmamos lo planteado en el gráfico 9.3.2, donde la mayoría de las mujeres que no trabaja, se dedica a las actividades no remuneradas del hogar, véanse estas como el cuidado de los niños, adultos mayores,

enfermos o discapacitados. La muestra de mujeres y hombres que se dedican al cuidado de forma exclusiva es para México de 68,738 y Oaxaca de 1,935. Otro elemento importante que arrojan los resultados, es que tanto hombres como mujeres dedican más del 30% al estudio, (esta proporción se observa relativamente mayor para las mujeres), con lo que se puede deducir que en la actualidad muchas personas están postergando su incorporación al mercado de trabajo, no por dedicarse a labores de cuidado no remuneradas, sino porque se siguen preparando con el objetivo de tener mejores oportunidades de empleo y remuneración en el futuro.

Gráfica 9.3

Horas destinadas a la semana según la actividad en México, 2005-2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE primer trimestre, años respectivos.

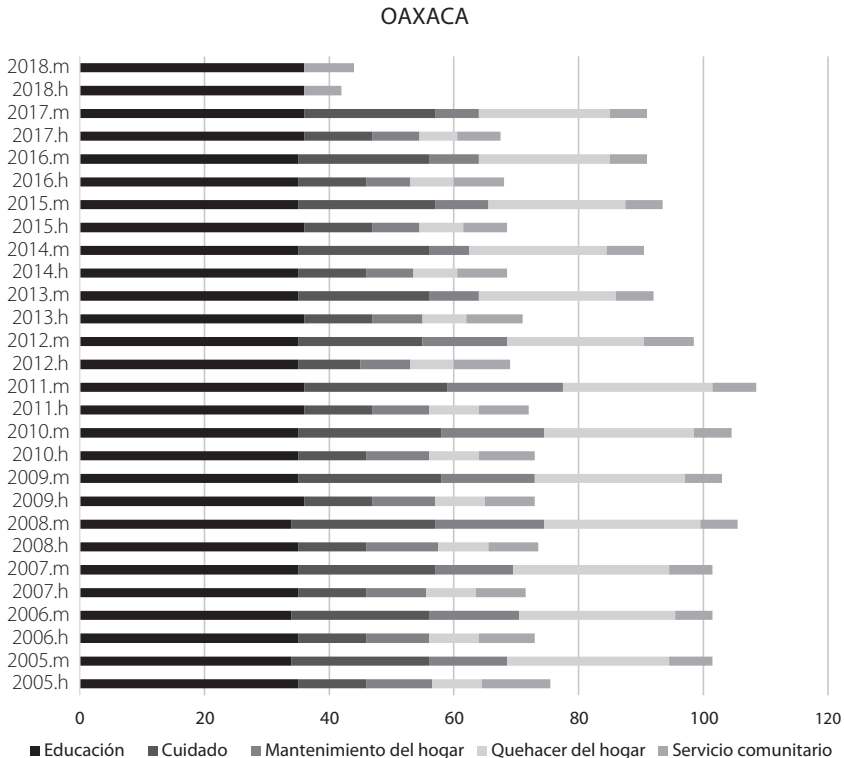
En la gráfica 9.4 se observan las distintas actividades que realizan las mujeres y hombres y cuántas horas a la semana le dedican a cada una, en el gráfico notamos

que se toma como observación la población oaxaqueña. Conforme a la educación, tanto hombres como mujeres le dedican las mismas horas a la semana, lo cual indica que las mujeres están teniendo la misma oportunidad de educación que los hombres. En la actividad referente al cuidado nos demuestra que las mujeres siguen siendo las encargadas prioritariamente del cuidado de niños, ancianos, enfermos, etc; pasa lo mismo con la actividad relacionada con el quehacer del hogar, donde la mujer es la principal encargada.

Sin embargo, al igual que en el país, en Oaxaca se observa que mujeres y hombres dedican más del 30% de su tiempo a actividades de estudio, por lo que se deduce que las nuevas generaciones se están preocupando por su preparación profesional, dado que podrían tener expectativas laborales en el futuro.

Gráfica 9.4

Horas destinadas a la semana según la actividad en Oaxaca, 2005-2018.



Podemos concluir que tanto en México como en Oaxaca se vive la misma situación, donde mujeres y hombres tienen roles diferentes en el hogar, donde la mujer es la encargada de las actividades no remunerativas del hogar, lo que le provoca no incorporarse de manera igualitaria que los hombres al mercado laboral. Esto tiene como consecuencia que exista una dependencia de la mujer y no logre una autonomía completa. También, se encontró que mujeres y hombres están dedicando horas a actividades de estudio, lo que puede suponer una postergación a formar un hogar y más a tener un trabajo remunerado en el futuro.

A continuación, se presenta la metodología del índice de segregación ocupacional. Duncan y Duncan (1955), con el objetivo de conocer, si existe segregación ocupacional por género cuando las mujeres y los hombres participan en el mercado de trabajo.

Datos y el índice de segregación ocupacional Duncan y Duncan (1955)

Para la Zona Metropolitana de Oaxaca se analizaron los años 2010, tomando como base los datos del Censo de Población y Vivienda y la encuesta intercensal del 2015, ambas fuentes emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), permiten una perspectiva de la segregación ocupacional de tipo horizontal.

El índice más usado para medir la segregación ocupacional es el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955). Este índice es definido como la sumatoria de diferencias absolutas entre la proporción de todas las mujeres $\left(\frac{mi}{M}\right)$ y la proporción de todos los hombres $\left(\frac{hi}{H}\right)$ en cada ocupación. En términos matemáticos se expresa de la siguiente manera:

$$ID = \frac{1}{2} \sum i \left| \left(\frac{mi}{M} \right) - \left(\frac{hi}{H} \right) \right|$$

Donde mi es el número de mujeres en la ocupación i , M es el total de mujeres ocupadas; hi es el número de hombres en la ocupación i , H es el total de hombres ocupados. El ID representa el porcentaje de mujeres (u hombres) que deben cambiarse entre diversas ocupaciones para garantizar que la distribución femenina sea igual a la masculina. Si el índice arroja un valor igual a 0 quiere decir que no hay segregación, caso en el cual hay plena integración de las actividades sin diferenciar por género, es decir, que hay el mismo porcentaje de mujeres en cada ocupación.

Por el contrario, si el índice alcanza un valor máximo igual a 1, quiere decir que en el mercado se diferencian a la perfección las actividades totalmente femeninas de las masculinas.

Segregación ocupacional por género

La segregación ocupacional con base en el género se refiere a una distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura del mercado laboral; y esta tiene dos perspectivas de análisis: de tipo vertical y de tipo horizontal; en la primera se consideran las distintas jerarquías en las ocupaciones y en la segunda la distribución en las distintas ocupaciones. La metodología más empleada para su análisis es el índice de disimilitud desarrollado por Duncan y Duncan en el año 1955; la aplicación de dicha metodología da como resultado un índice que va de 0 a 1, a menor valor menor segregación, es decir, un índice de cero indicará que la fuerza laboral se encuentra equitativamente distribuida entre cada una de las ocupaciones o sectores por mujeres y hombres, mientras que un índice de uno reflejará una completa segregación, es decir, ocupaciones con participación ya sea masculina o femenina, al 100%.

Los resultados para la Zona Metropolitana reflejan que la segregación ocupacional presentó una disminución, ya que el resultado obtenido en el año 2010 fue de 0.4552 y para el año 2015 fue de 0.4381. Cabe resaltar que la segregación en la Zona Metropolitana está por debajo del referente nacional, el cual se ubicó en 0.4765 en el año 2010 y en 0.4609 en el año 2015. Situación similar se presenta cuando se compara con los resultados a nivel estatal, ya que Oaxaca presentó un índice de 0.5999 para el 2010 y de 0.6050 para el 2015, mostrando un ligero incremento.

Analizando la participación por ocupación se encontró un aumento en la concentración de empleados, ya que en el año 2010 el 82.62% se agrupaban en 20 de las 52 ocupaciones y para el año 2015 el mismo número de ocupaciones (20) concentraban el 86.84% de los empleados. La tabla 9.1 muestra las 20 ocupaciones, además del porcentaje de la población ocupada y mediante el índice de segregación parcial, es decir, por ocupación, se etiqueta “femenina”, que quiere decir que la ocupación se encuentra segregada a favor de las mujeres, la etiqueta “masculina” refiere a que la ocupación se encuentra segregada a favor de los hombres y la etiqueta

“equitativo” refleja que la ocupación cuenta con una participación equitativa tanto de hombres como de mujeres, considerando sus porcentajes de participación en el mercado laboral.

Tabla 9.1

Concentración laboral por ocupación y tipo de segregación en la Zona Metropolitana de Oaxaca, 2010 y 2015.

Ocupación	2010		2015	
	% de la Fuerza Laboral	Segregación	% de la Fuerza Laboral	Segregación
Empleados de ventas en establecimientos	9.13%	Femenina	9.28%	Femenina
Comerciantes en establecimientos	6.54%	Femenina	5.71%	Femenina
Conductores de transporte y de maquinaria móvil	6.46%	Masculina	6.44%	Masculina
Trabajadores domésticos, de limpieza, planchadores y otros trabajadores de limpieza	6.16%	Femenina	6.72%	Femenina
Profesores y especialistas en docencia	5.76%	Femenina	5.55%	Femenina
Trabajadores en la extracción y la edificación de construcciones	5.66%	Masculina	5.80%	Masculina
Secretarías, capturistas, cajeros y trabajadores de control de archivo y transporte	5.34%	Femenina	8.24%	Femenina
Especialistas en ciencias económico - administrativas, ciencias sociales, humanistas y en artes	5.06%	Equitativa	5.86%	Equitativa
Trabajadores en la preparación y servicio de alimentos y bebidas en establecimientos	4.48%	Femenina	4.96%	Femenina
Auxiliares y técnicos en ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y en telecomunicaciones	3.88%	Masculina	3.31%	Masculina
Trabajadores de apoyo en la minería, construcción en industria	3.52%	Masculina	2.75%	Masculina
Vendedores ambulantes	3.13%	Femenina	3.73%	Femenina
Trabajadores en la elaboración y procesamiento de alimentos, bebidas y productos del tabaco	2.90%	Femenina	2.63%	Femenina
Auxiliares y técnicos en ciencias económico - administrativas, ciencias sociales, humanistas y en artes	2.65%	Femenina	2.27%	Femenina

(continúa)

(continuación)

Artesanos y trabajadores en la elaboración de productos de madera, papel, textiles y de cuero y piel	2.32%	Masculina	2.09%	Masculina
Investigadores y especialistas en ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y en telecomunicaciones	2.32%	Masculina	2.64%	Masculina
Trabajadores en actividades agrícolas y ganaderas	2.08%	Masculina	1.77%	Masculina
Médicos, enfermeras y otros especialistas en salud	2.01%	Femenina	2.97%	Femenina
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia	1.91%	Masculina	2.20%	Masculina

Fuente: Elaboración de Aboites y Briones con base en los datos del Censo de Población y Vivienda, 2010 y 2015.

Conclusiones

La segregación ocupacional es un fenómeno que tiene muchas aristas y su descripción presenta diferentes matices de interés. La segregación es una cuestión de grados, por tal motivo en esta investigación se emplea la metodología Duncan y Duncan (1955) con los datos del Censo de Población y Vivienda (2000) y (2015), para tener una medida más exacta de la segregación ocupacional por género.

En los resultados de la estadística descriptiva con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo, se observa que en la población existe una mayor proporción de mujeres, sin embargo, cuando se analiza la participación laboral por género, se revela que esta es mayor para los hombres respecto a las mujeres en el país y para Oaxaca, aunque un dato interesante revela que para Oaxaca, la población femenina que trabaja es mayor, respecto a México. De igual manera, cuando se revisa el número de horas que ellas y ellos dedican a diferentes actividades, se encontró que más del 30% del tiempo lo dedican al estudio, aunque esta proporción es ligeramente mayor para las mujeres, de igual manera, ellas dedican más tiempo a actividades no remuneradas de cuidado del hogar.

En esta investigación se da sustento a la afirmación de que la segregación laboral por género en el mercado de trabajo de Oaxaca es sinónimo de la división sexual del trabajo. Es decir, los resultados permiten visualizar que las ocupaciones se

encuentran segregadas obedeciendo a lo que la cultura marca sobre el tipo de ocupaciones “femeninas” y “masculinas”, de donde resulta que ellas principalmente se desempeñan en ocupaciones relacionadas con las ventas, mientras que ellos en ocupaciones vinculadas con el manejo de maquinaria y en la construcción.

Aunque debería de esperarse que un aumento en la inversión en capital humano y el incremento en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, conlleve implícitamente a la superación de la organización social patriarcal, esta mayor dedicación por parte de ellas no se ha reflejado en una disminución de la segregación ocupacional en Oaxaca. Por lo tanto, los esfuerzos que se dirijan a cambiar estereotipos de género y prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo están encaminados a aumentar la igualdad real entre las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.

- Duncan, O. y Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological review*, 20(2), pp. 210-217.
- Esquivel, V. (2009). *El uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*. Los Polvorines, Universidad Nacional de Sarmiento.
- García, K. J. y Rodríguez, R. E. (2020). Segregación ocupacional por género en México. En R., Rodríguez y D., Castro (Ed.), de *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades*, pp. 138-166.
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbath, J. (2017) Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*, 33, pp. 159-191.
- Guzmán, F. (2002). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos*, pp. 27-28.
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), pp. 145-164.
- Juárez, C. y Aboites, G. (2008). Segregación ocupacional en la zona metropolitana de Saltillo. *Pap. Poblac [en línea]*, 14(57), pp. 209-225.
- Karmel, T. y MacLachlan, M. (1988). Occupational Sex Segregation—Increasing or Decreasing? *The Economic Record*, 64(186), pp. 187-195.
- Kuri-Alonso, I. (2014). Mujeres y mercados de trabajo: análisis de la segregación ocupacional por sexo en México [Women and the labor market: Analysis of Occupational Sex Segregation in México]. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(1), 279.
- López, M., Martínez, N., Catalina; Riquelme, P. y Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26. Humanismo digital: Fronteras y vías libres entre la tecnología y la conciencia, 3er. Trimestre, pp. 159-182.
- Maté, J., Nava, A. y Rodríguez, J. C. (2002). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 36.
- Pacheco, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En *El descuido de los cuidados*. México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, pp. 189-225.
- Pérez-Baleón, G. F. (2012). Desigualdad de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de población*, 18(72), pp. 213-246.
- Salvador, S. (2007). “Estudio comparativo de la ‘economía del cuidado’ en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay”. En *Comercio, género y equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política*, Red Internacional de Género y Comercio Capítulo Latinoamericano.
- Sánchez, A., Herrera, A. y Perroti, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), pp. 651-662.
- Sollova, V. y Salgado, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de población*, 16(64), pp. 189-215.
- Soto, P., G. y López, M. (2000). Dinámica de la participación femenina en el mercado de trabajo español. Actividad, empleo, estado civil y nivel de estudios (1977-1997). *Hacienda Pública Española. Review of Public Economics*, 152, pp. 77-94.



10. CAPITULO

Feminización de la pobreza en los hogares en México y Oaxaca

Alejandra Zambrano Guajardo
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

Introducción

Las transformaciones políticas y macroeconómicas de fines del siglo XX e inicios del XXI marcaron fuertemente el escenario mexicano, así como otras regiones del globo, contribuyendo al incesante desarrollo de la desigualdad.

Como resultado de los efectos de las crisis económicas, dentro del contexto económico y social, estas transformaciones se desarrollaron también en el mercado laboral, en las que indiscutiblemente se incluye la creciente participación femenina en la generación de ingresos, ya sea a nivel local o nacional.

La inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo se dio debido a varios motivos, como se mencionó anteriormente, uno de los resultados de las distintas crisis vividas en México así como en el resto del mundo, resultó en la obtención de bajos salarios para los trabajadores, lo que de alguna manera obligó a las mujeres a salir al mercado en busca de un empleo que les diera la oportunidad de contribuir monetariamente al ingreso familiar.

Investigadores en todo el mundo han realizado estudios con la finalidad de encontrar que tan vulnerables son las mujeres con respecto a los hombres a caer en situación de pobreza, ya sea debido a las distintas oportunidades laborales que tienen o a los ingresos que perciben.

Por lo tanto, son numerosos los estudios que concluyen que son las mujeres las más vulnerables a caer en pobreza. “Las mujeres son profundamente más afectadas por la pobreza que los hombres, debido a la falta de equidad de género, acceso a oportunidades a través de la educación y el empleo y a la desequilibrada estructura del hogar. Cuando las funciones de ingresos de las madres solteras se calcularon como si fueran hombres, mostró que recibirían un 36% más de ingresos” (Uken, 2018, p.3)

El objetivo de esta investigación es caracterizar la feminización de la pobreza en los hogares en México y Oaxaca.

Los principales resultados indican que a nivel nacional los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que sus contrapartes, en Oaxaca estos se ven más afectados en 9 de los 13 años estudiados. También encontramos que en México durante el año más reciente estudiado, el 2017, la jefa de un hogar pobre aportaba 1,427.67 pesos y la jefa de un hogar fuera de pobreza aportaba 4,571.34 pesos, en contraste el jefe de un hogar pobre aportaba 2,568.29 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 7,641.14 pesos, en Oaxaca la

jefa de un hogar pobre aportaba en promedio 1,292.06 pesos a su hogar, en cambio la jefa de un hogar fuera de la pobreza aportaba 4,801.88 pesos, en cuanto a la jefatura masculina se observó que el aporte del jefe de un hogar pobre era de 1,864.78 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 6,929.10 pesos,

La investigación estará dividida de la siguiente manera: En el primer apartado se expondrá el marco teórico de referencia con la intención de sentar las bases del estudio, incluyendo evidencia empírica internacional y nacional. En la siguiente sección se realiza una caracterización de los hogares por jefatura en México, el estado de Oaxaca y su Zona Metropolitana. En la última sección se contrastarán los resultados para dar conclusiones generales sobre la investigación realizada. Y finalmente se incorpora la bibliografía revisada.

Teoría de la feminización de la pobreza

El término “feminización de la pobreza” fue utilizado por primera vez en 1978 por Diana Pearce, mientras estudiaba la manera en que la pobreza se había convertido rápidamente en un problema femenino en la sociedad occidental en la década de 1970 (Pearce, 1978).

Su investigación se enfocaba particularmente en la descripción en términos estadísticos del aumento de los hogares encabezados por mujeres en Estados Unidos, que en 1950 eran el 10.1% y para 1976 ya eran el 14%. Además investigaba la relación de este hecho con sus condiciones de vida, en términos de pobreza (por ingresos). Los resultados de la investigación mostraron que las mujeres representan un porcentaje desproporcionado de la pobreza, y no solo eso, la brecha entre el empobrecimiento de los hombres con respecto al empobrecimiento de las mujeres crecía a un ritmo alarmante.

Sus contribuciones han sido el motor del análisis de género en la pobreza y de la acción política. Cuando Pearce realizó su investigación, 15 millones de pobres vivían en el mundo en ese momento, y de esos 15 millones, dos tercios eran mujeres con una edad alrededor de los 16 años.

En la actualidad, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) proporciona un método para conocer qué tan feminizada está la pobreza, le llama “relación de femineidad”, este divide el número de mujeres pobres entre el número de hombres pobres.

Damián (2005) argumenta que la CEPAL comente un error metodológico, ignora que en la mayoría de los países latinoamericanos las mujeres constituyen una proporción de la población mayor a la de los hombres con respecto a la población total. Reconociendo las limitaciones del método de medición de la línea de pobreza y señalando las desigualdades que este tipo de mediciones pueden ocultar al interior del hogar, la autora basa su trabajo en los cálculos sobre pobreza por ingreso y algunos indicadores sociodemográficos publicados por la CEPAL para los países de América Latina. Para tener un índice de feminidad de la pobreza más cercano a la realidad los datos deben ser ajustados según el peso relativo que tienen las mujeres en cada país. Tras corregir este problema metodológico, la autora afirma que en América Latina existe una ligera masculinización de la pobreza. Sin embargo, esto afecta a mujeres y hombres por igual, ya que la relación es de 0.99 mujeres por cada hombre pobre en la región. Existen algunas diferencias entre países. En 6 de ellos (Argentina, Brasil, Guatemala, Honduras, Paraguay y Uruguay) el índice fluctúa de 0.97 a 0.99 es decir se da una masculinización de la pobreza. En otros 6 países la relación es 1 a 1 (Bolivia, Colombia, Ecuador, El salvador, México, y Nicaragua) es decir la pobreza afecta por igual a mujeres y hombres. Solo en 5 países la pobreza esta feminizada, ya que sus índices de feminidad de la pobreza presentan valores superiores a 1 (Chile, Panamá, Costa Rica, Venezuela y República Dominicana). No obstante, mientras que Chile, Panamá y Venezuela tienen una ligera feminización de la pobreza (con valores de 1.01 a 1.04) Costa Rica y República Dominicana tienen índices muy elevados (de 1.14 y 1.11 respectivamente).

Pobreza y género en México y Oaxaca

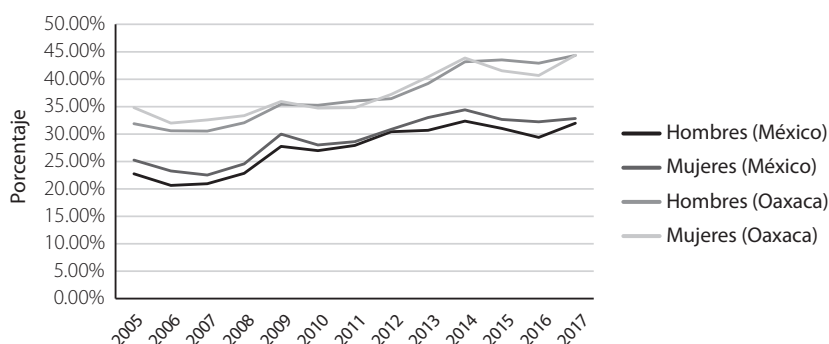
Para el caso de México, Oaxaca es uno de los estados más pobres del país, desde hace muchos años. Lo más preocupante es que la pobreza va en aumento. Según datos de la ENOE, en 2010, el 67% de la población estaba en pobreza, para el 2016 el porcentaje aumentó a 70.4%, esta pobreza que sufren los oaxaqueños afecta su bienestar en general.

La gráfica 10.1, muestra como en todos los años, en todo el país la pobreza afecta en mayor proporción a las mujeres que a los hombres, en el estado de Oaxaca, esto sucede en la mayoría de los años a excepción de 2010, 2011, 2015 y 2016, donde la pobreza afecta en mayor porcentaje a los hombres. La pobreza afecta en mayor

proporción a las mujeres del país en general en 2014, y a las mujeres de Oaxaca las afecta más en 2017, para los hombres sucede lo mismo, los hombres del país en general son más afectados en 2014 y los hombres del estado de Oaxaca son más afectados en 2017.

Gráfica 10.1

Distribución porcentual de la población en pobreza por género en México y Oaxaca, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE.

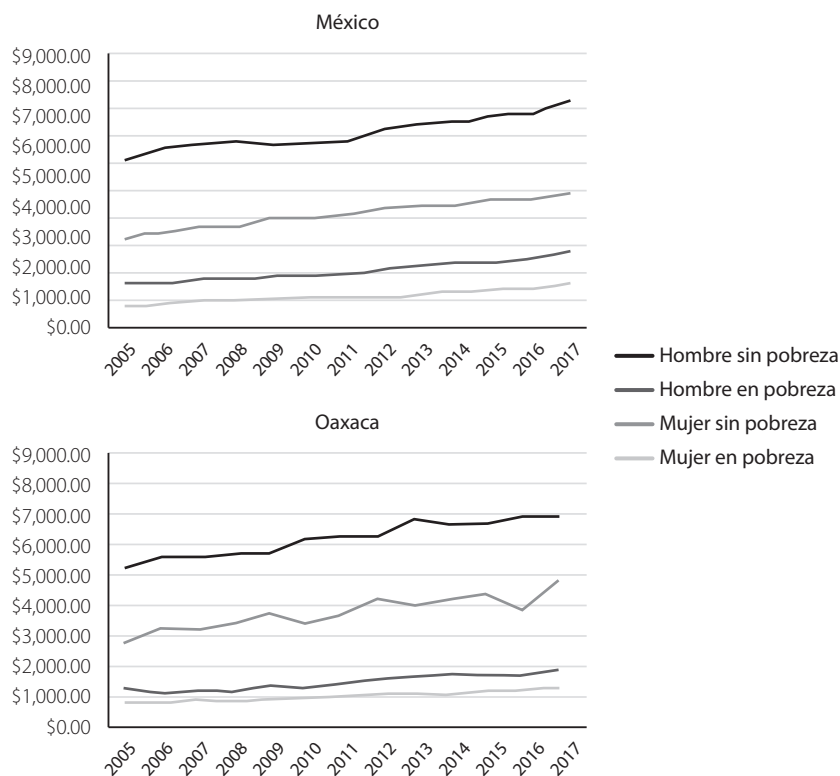
La gráfica 10.2 muestra como los hombres aportan más ingreso a su hogar que las mujeres. El aporte de los hombres es en promedio 1.70 veces mayor que el de las mujeres, es decir, casi el doble. También nos muestra cómo el ingreso promedio de las mujeres y hombres del país siempre es mayor que el ingreso promedio de las mujeres y hombres de Oaxaca.

Se puede observar como en 12 años solo se ha incrementado el ingreso para los hombres fuera de la pobreza en 1,973.59 y para los pobres en 1,081.06 pesos. Mientras que para las mujeres fuera de la pobreza se ha incrementado en promedio 1,541.42 y para las pobres en 678.76 pesos.

Para los hombres de Oaxaca la situación es peor, para aquellos hombres que están fuera de la pobreza el ingreso solo ha incrementado en promedio 1,685.96, y para los que se encuentran en pobreza solo ha incrementado en promedio 641.82. Las mujeres se ven más favorecidas, al menos las que están fuera de la pobreza, ya que su ingreso ha aumentado en 2,003.06, para aquellas que están en situación de pobreza solo se ha incrementado en promedio 457.09.

Gráfica 10.2

Salario promedio mensual para mujeres y hombres, México y Oaxaca, 2005-2017



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE.

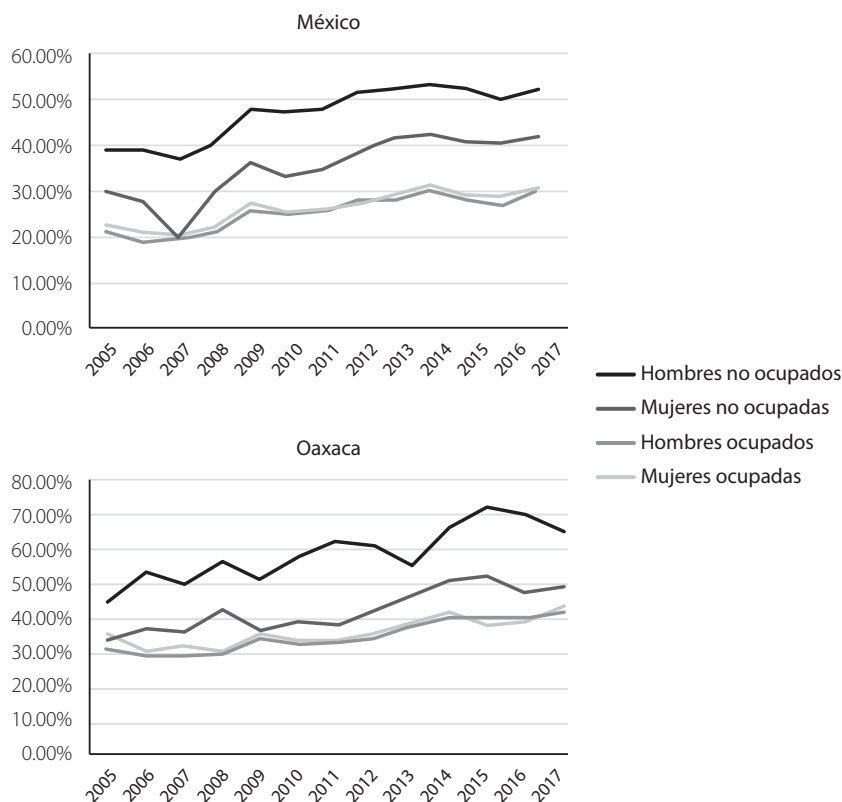
La gráfica 10.3 muestra el porcentaje de mujeres y hombres ocupados y no ocupados que están en pobreza para la República y para el estado de Oaxaca. La pobreza afecta más a los hombres ocupados y no ocupados que a las mujeres ocupadas y no ocupadas en el país en general, sin embargo, la diferencia de porcentaje es más notoria entre las mujeres y los hombres no ocupados. Para el estado de Oaxaca sucede exactamente la misma situación, son los hombres no ocupados y ocupados más afectados por la pobreza que las mujeres no ocupadas y ocupadas. Para la población ocupada en general, es decir mujeres y hombres en toda la República, el año donde la pobreza afecta en mayor proporción es el 2014, mientras que para las mujeres y hombres ocupados específicamente del estado de Oaxaca, la pobreza

afecta a mayor proporción en el 2017. Para la población no ocupada en general, mujeres y hombres en toda la República es también el 2014, donde la pobreza afecta a mayor porcentaje de la población. En el estado de Oaxaca es en el 2015, donde la población no ocupada se ve más afectada.

Es alarmante ver que tan poco ha aumentado el aporte monetario que hacen las mujeres y hombres a su hogar durante 12 años, se puede decir que lo que aportan solo les permite comprar lo necesario para sobrevivir.

Gráfica 10.3

Salario mensual para mujeres y hombres ocupados y no ocupados.
México y Oaxaca, 2005-2017.



Es muy preocupante ver cómo la pobreza va afectando cada vez a mayor proporción y cómo las mujeres y hombres trabajan cada vez más tiempo, y aun así siguen en pobreza. El 2017 fue un año donde la pobreza afectó en gran proporción y fue también el año en que la población del país laboró una jornada laboral más larga. En general la pobreza afecta más a las mujeres, sin embargo, es importante mencionar que ellas trabajan menor tiempo que los hombres, por supuesto que solo nos referimos al trabajo laboral, excluimos todas las labores que las mujeres hacen dentro de sus hogares. También son las mujeres quienes aportan una menor cantidad a su hogar cuando son ellas las jefas del hogar, es decir si el hogar tiene a un hombre como jefe del hogar, este hogar sin duda recibe un mayor ingreso que si tiene como jefa a una mujer. Es indispensable realizar este tipo de investigaciones que nos muestren la realidad, para así poder mejorar las condiciones de los afectados, si queremos crecer como país es necesario tener una mayor equidad entre mujeres y hombres.

Hogares con jefatura de hogar femenina en México y Oaxaca

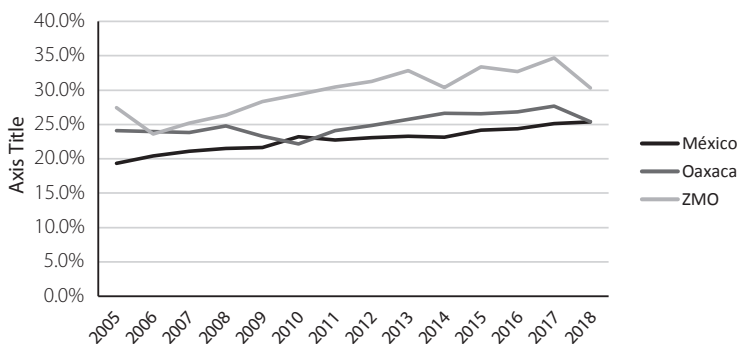
El concepto de la jefatura del hogar está relacionado con los roles de género preconcebidos, donde los varones son los principales receptores económicos de un hogar y, por ende, son los jefes del mismo, en el caso contrario donde una mujer es la principal receptora económica de una familia, se dice que existe una jefatura femenina. Conocer la estructura de estos últimos, ayuda al enfoque de género del diagnóstico, al estudiar cuántas y cuáles son las diferencias entre los hogares con jefatura masculina y femenina, revela la situación de los habitantes de México en su conjunto y en específico, Oaxaca. Se analizan los mismos años que la sección anterior, pero se agrega un nuevo enfoque de medición que es más ad hoc al objetivo de la investigación, en esta sección se expande al estudio de la ZMO.

En México, el porcentaje de hogares con jefatura femenina en el 2005 fue de un 19.3%, que para el 2018 dicho porcentaje ascendió hasta 25.4%. A lo largo del periodo hubo fluctuaciones positivas y negativas en los últimos años analizados, donde la máxima variación se presentó del 2009 al 2010, donde hubo un aumento de 1.6% en la jefatura femenina. En el caso de Oaxaca, el primer año del análisis arrojó un resultado de 24.1% en el 2005 y en el 2018 fue de 25.4%, en Oaxaca

existieron fluctuaciones mayores en años consecutivos, en comparación al país en su conjunto, sin embargo, el año con mayor variación fue del 2017 al 2018 con una reducción del 2.3%. Para la ZMO las variaciones fueron incluso más grandes que en el estado, aunque la mayor variación también se dio en los años 2017 y 2018 al reducirse en un 4.4%. Lo cual resulta lógico porque la ZMO es la principal región del estado y están sujetas a los cambios de una forma más “paralela” que si se tomase a México y a Oaxaca como un subgrupo, además de que la ZMO es una de las pocas regiones en las que se divide Oaxaca, a diferencia de ser uno de los 32 estados de la república. La ZMO empezó el periodo de estudio con un 27.5% de hogares con jefatura femenina y terminó en el 2018 con un 30.3%.

Gráfica 10.4

Porcentaje de hogares con jefatura de hogar femenina en México, Oaxaca y la Zona Metropolitana de Oaxaca, 2005-2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE. Periodos trimestrales desde el 2005 al 2018.

La gráfica 10.4 muestra que la curva de la ZMO tiene cambios más bruscos que el resto de las curvas, que son un poco más “suaves”. En los tres casos existió el mismo fenómeno, el porcentaje de mujeres como jefas de hogar aumento de manera general del 2005 al 2018. El cual es un paso a favor de la igualdad de género y el aumento de la aceptación social de las mujeres como proveedoras de una familia. Esto puede ser explicado debido a muchas situaciones, por ejemplo, el nivel educativo de las mujeres ha aumentado en mayor medida que los hombres, aunque, los salarios de las mujeres siguen siendo menores que los de los varones, estos han ido aumentado lentamente, entre otros factores.

Clasificación de mujeres por número de hijos

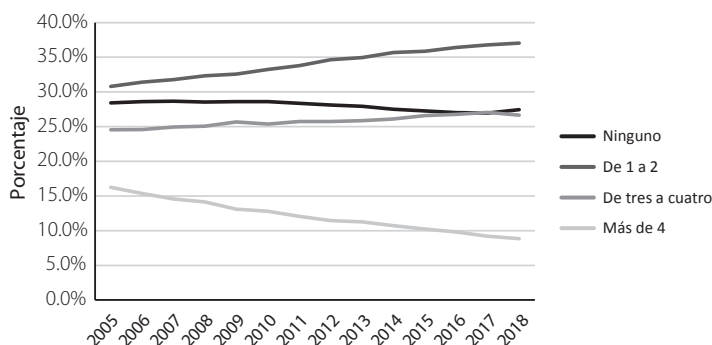
El número de hijos también es un sinónimo de la situación demográfica del país ya que, basándose en la cantidad de infantes que hay en los hogares, se puede observar la tendencia que tiene la población a nivel nacional. Siguiendo las secciones anteriores se analizará la situación para México y Oaxaca para el periodo 2005 al 2018. El análisis realizado se hizo en 4 rangos de número de hijos, ningún hijo, de 1 a 2, de 3 a 4 y mayor de 4.

Para México, las mujeres que no tienen ningún hijo, fue de 28.4% y 27.5% para el 2005 y 2018, respectivamente. El porcentaje de mujeres con 1 o 2 hijos fue de 30.8% y 37.1% para los años respectivos. Con tres y cuatro hijos fue de 24.5% y 26.7% y de más de cuatro hijos fue de 16.2% y 8.8%.

Según los datos de la ENOE, se revela que durante todo el periodo estudiado, la mayoría de las mujeres se ubicaban en el rango de tener 1 o 2 hijos. El porcentaje de las mujeres ubicadas en los tipos de ningún y de 3 a 4 hijos se mantuvieron constantes con pequeñas fluctuaciones positivas y negativas en los años consecutivos. En cambio, el porcentaje de las mujeres con más de 4 hijos disminuyó a casi la mitad en los 13 años de estudio. Con lo anterior, se deduce que las mujeres, en su mayoría, tengan de 0 a 4 hijos refleja la situación sobre el aumento del nivel educativo de las mujeres, donde prefieren su lado “social” y tratar de no seguir el rol de “madre” creado por la sociedad (gráfica 10.5).

Gráfica 10.5

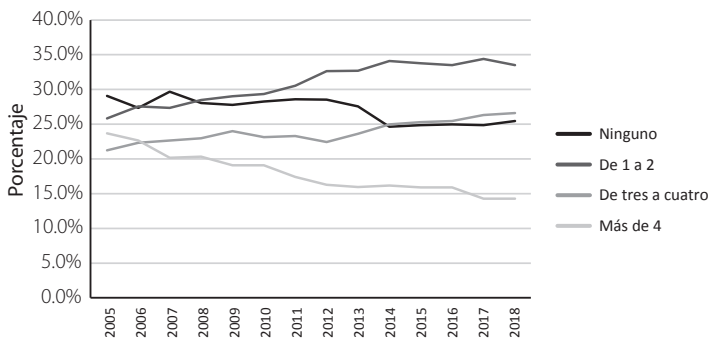
Distribución porcentual de mujeres por rango de número de hijos en México, 2005-2018.



De la misma manera, las parejas de datos para Oaxaca son las siguientes: 29.1% y 25.5% para el primer rango de hijos; 25.9% y 33.5% para el segundo; para el tercero los resultados fueron 21.3% y 26.6% y para la última clasificación fueron de 23.7% y 14.3%. En Oaxaca, la situación tiene cierto parecido al del país, sin embargo, la mayor diferencia es que, en general la cantidad de mujeres con más de 4 hijos es mayor que el promedio del país en todos los años, aunque el grueso se sigue presentando en aquellas que solo tienen 1 o 2 hijos (gráfica 10.6).

Gráfica 10.6

Distribución porcentual de mujeres por rango de número de hijos en el estado de Oaxaca, 2005-2018.

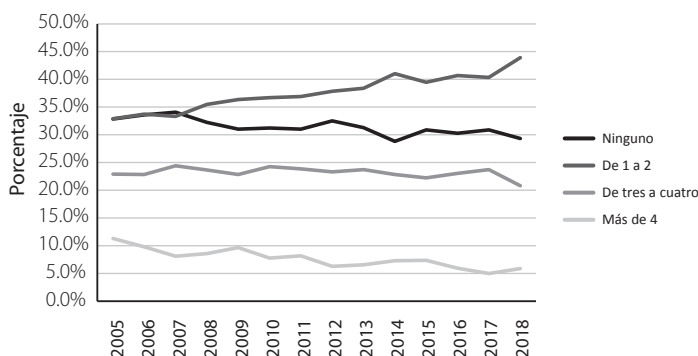


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE. Periodos trimestrales desde el 2005 al 2018.

Para la ZMO los resultados para los mismos años y en los mismos tipos fueron de 32.9% y 29.4%; 32.9% y 43.9% para el segundo tipo; 22.9% y 20.8% y para la última clasificación, 11.3% y 5.9%. Por lo tanto, se observa que para el caso de la ZMO no hay tanta similitud con los datos del total del estado, ya que, el porcentaje de mujeres con más de 4 hijos es mucho menor hasta incluso que el promedio nacional, lo que da a entender que es en el resto del estado donde se tienen más de 4 hijos y hace aumentar el porcentaje. Cabe destacar que la mayoría de las mujeres encuestadas tienen entre uno y dos hijos, pero el porcentaje para este tipo de mujeres es mayor en la ZMO que en las otras dos entidades estudiadas, dicho fenómeno pudo haberse dado por la cantidad menor de mujeres encuestadas, en comparación con el resto (gráfica 10.7).

Gráfica 10.7

Distribución porcentual de mujeres por rango de número de hijos en la Zona Metropolitana de Oaxaca, 2005-2018.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE. Periodos trimestrales desde el 2005 al 2018.

Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza

Empezamos exponiendo las estadísticas de la jefatura de hogar por sexo, realizando una comparación de los resultados nacionales con los de Oaxaca. En la tabla 1 se aprecia un incremento de 5.52 puntos porcentuales en la jefatura de hogar femenina entre el 2005 y el 2017. Durante este periodo, el incremento más notable es del año 2008 para el 2009, siendo de 1.25 puntos porcentuales.

En la jefatura de hogar masculina se aprecia una disminución de 5.52 puntos porcentuales entre el 2005 y el 2017, la más notable es del año 2008 para el 2009, cuando esta fue de 1.25 puntos porcentuales.

También observamos que la jefatura femenina en Oaxaca aumentó del 2005 al 2017 en 5.24 puntos porcentuales. El aumento más significativo se da entre 2008 y 2009, en 1.43 puntos porcentuales. En la jefatura masculina hay una disminución entre el 2005 y el 2017 de 5.24 puntos porcentuales, la más notable se da entre el 2008 y el 2009, disminuyendo en 1.43 puntos porcentuales.

Haciendo una comparación entre México y Oaxaca, apreciamos cómo desde el 2005 la jefatura de hogar femenina ya era mayor en Oaxaca que a nivel nacional,

mientras que en México esta representaba el 20.21%, en Oaxaca era el 24.57%.

En el último año de estudio, se observa que en México la jefatura femenina representa el 25.73%, mientras que Oaxaca esta representa el 29.81% (tabla 10.1).

Tabla 10.1
Distribución porcentual de hogares con jefatura de hogar femenina y masculina en México y Oaxaca (2005-2017).

Periodo	México		Oaxaca	
	J.femenina	J.masculina	J.femenina	J.masculina
	%	%	%	%
2005	20.21	79.79	24.57	75.43
2006	20.92	79.08	25.24	74.76
2007	21.61	78.39	26.07	73.93
2008	22.22	77.78	27.34	72.66
2009	23.47	76.53	28.77	71.23
2010	23.50	76.50	27.78	72.22
2011	23.87	76.13	27.92	72.08
2012	24.22	75.78	29.02	70.98
2013	24.52	75.48	29.51	70.49
2014	24.67	75.33	30.58	69.42
2015	25.45	74.55	29.88	70.12
2016	25.44	74.56	30.83	69.17
2017	25.73	74.27	29.81	70.19

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Las siguientes estadísticas muestran qué porcentaje de los hogares con jefatura femenina y masculina están en pobreza en México y en Oaxaca. En la tabla 10.2 se puede observar cómo el porcentaje de hogares con jefatura femenina en pobreza en México, se ha incrementado en el periodo de 2005 a 2017 en 8.55 puntos porcentuales. El 2009 fue el año en el que la cantidad de hogares pobres aumentó más, estos pasaron de ser en el 2008, el 24.56% a representar el 30.02% en el 2009, es decir un incremento de 5.46 puntos porcentuales. Sin embargo, el año con más hogares con jefatura femenina en pobreza fue el 2014, cuando estos representaban el 34.43%.

El porcentaje de hogares con jefatura masculina en pobreza también ha aumentado, en 9.49 puntos porcentuales para el mismo periodo. El aumento más significativo se dio entre el 2008 y el 2009, pasando de 22.84 a 27.81%, es decir un aumento de 4.97 puntos porcentuales. Fue también el 2014, el año con más hogares con jefatura masculina en pobreza, representando estos el 32.38%.

Haciendo una comparación entre las estadísticas para la jefatura femenina y para la masculina de México, notamos que en todos los años que los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que sus contrapartes. En el 2005 los hogares con jefatura femenina en pobreza representaban el 25.26%, mientras que los hogares con jefatura masculina en pobreza representaban el 22.47%; es decir, los hogares con jefatura femenina eran 2.79 puntos porcentuales más pobres que los de jefatura masculina. La misma situación continúa en el 2017; el porcentaje de hogares con jefatura femenina en pobreza es de 33.81%, mientras que el de los hogares con jefatura masculina es de 31.96%, es decir, una diferencia de 1.85 puntos porcentuales.

Se muestra además cómo el porcentaje de hogares en pobreza con jefatura femenina en Oaxaca ha aumentado. En el 2005 estos hogares representaban el 34.85%, para el 2017 representaban el 44.36%, es decir, hubo un incremento de 9.56 puntos porcentuales durante ese periodo. El aumento más notorio se dio entre el 2016 y el 2017, aumentando 3.70 puntos porcentuales. Mientras que en el 2016 este tipo de hogares representaban el 40.67%, en el 2017 representaban el 44.36%. Entre todo el periodo, en el 2017 es cuando la pobreza ha sido mayor entre los hogares con jefatura femenina, ya que casi abarca la mitad de todos los hogares de este tipo.

El porcentaje de hogares con jefatura masculina en pobreza también ha aumentado en el periodo de 2005 al 2017; en 2005 estos representaban el 31.84%, para el 2017 ya representaban el 44.32%, es decir que hubo un aumento de 12.48 puntos porcentuales. El mayor aumento se dio entre el 2013 y el 2014, ya que en el 2013 este tipo de hogares representaban el 39.24%, mientras que en el 2014 representaban el 43.21%, incrementándose en 3.96 puntos porcentuales. Sin embargo, es el 2017 el año con mayor cantidad de hogares con jefatura masculina en pobreza, ya que estos representaban el 44.32%.

Comparando los hogares en pobreza con jefatura femenina y masculina en Oaxaca, observamos cómo en 9 de los 13 años de la muestra, la jefatura de hogar

femenina se ve más afectada por la pobreza que la jefatura de hogar masculina, solo en el 2010, 2011, 2015 y 2016 los hogares con jefatura de hogar masculina tienen un mayor porcentaje de hogares pobres que los hogares con jefatura femenina. En el 2005 el porcentaje de hogares con jefatura femenina en pobreza era de 34.85% mientras que los hogares con jefatura masculina en pobreza representaban el 31.84%, es decir, los hogares con jefatura femenina eran 3.01 puntos porcentuales más pobres que los hogares con jefatura masculina. En 2017 también los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que los de jefatura masculina, ya que los primeros representan el 44.36% mientras que los segundos el 44.32%. En el 2017 la diferencia de hogares en pobreza entre ambas jefaturas, aunque es menor que en el 2005, continúa estando presente con 0.04 puntos porcentuales.

En una comparación entre las estadísticas de hogares en pobreza según tipo de jefatura de hogar entre México y Oaxaca, se puede apreciar cómo los hogares con jefatura femenina en pobreza representan un mayor porcentaje en Oaxaca que en México en todos los años de la muestra. En Oaxaca, en promedio el porcentaje es de 37.42%, mientras que en México es de 29.18%. El año donde la diferencia de porcentajes es mayor entre México y Oaxaca es el 2017, donde esta es de 10.56 puntos porcentuales, en cambio es en el 2009 cuando la diferencia es menor con 5.96 puntos porcentuales.

Por el contrario, los hogares con jefatura masculina en pobreza representan un mayor porcentaje en México que en Oaxaca en todo el periodo. En promedio es de 27.35% en México, mientras que en Oaxaca es de 37.03%. La diferencia entre porcentajes de jefatura de hogar masculina en pobreza entre México y Oaxaca es mayor en el 2016, teniendo una diferencia de 13.49 puntos porcentuales, mientras que en el 2012 la diferencia es menor, con 5.97 puntos porcentuales.

Es importante observar cómo la diferencia entre los porcentajes de hogares con jefatura femenina en pobreza entre México y Oaxaca ha ido en aumento a través de los años; en el 2005 esta era de 9.59 puntos porcentuales, mientras que para el 2017 era de 10.56 puntos porcentuales. En el caso de los hogares con jefatura masculina en pobreza, la diferencia ha aumentado más; en el 2005 era 9.36 puntos porcentuales, mientras que para el 2017 era de 12.36.

Tabla 10.2

Porcentaje de hogares en pobreza con jefatura de hogar femenina y masculina en México y Oaxaca (2005-2017).

Periodo	Hogares con jefatura femenina		Hogares con jefatura masculina	
	México	Oaxaca	México	Oaxaca
2005	25.26	34.85	22.47	31.84
2006	23.29	32.04	20.66	30.65
2007	22.53	32.55	20.95	30.54
2008	24.56	33.38	22.84	32.07
2009	30.02	35.98	27.81	35.42
2010	28.04	34.71	27.00	35.29
2011	28.66	34.86	27.92	36.00
2012	30.87	37.22	30.45	36.42
2013	33.01	40.37	30.64	39.24
2014	34.43	43.91	32.38	43.21
2015	32.63	41.60	31.06	43.51
2016	32.21	40.67	29.41	42.90
2017	33.81	44.36	31.96	44.32

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

En este apartado se expondrá el promedio del aporte monetario mensual, que realizan las jefas y los jefes a sus hogares, identificando el hogar como pobre o no en México y Oaxaca.

En la tabla 10.3 vemos cómo en el 2005 la jefa de un hogar pobre en México aportaba en promedio 7,54.07 pesos al hogar, mientras que la de un hogar fuera de la pobreza aportaba 3,037.20 pesos, es decir, 2,283.13 pesos más.

En el 2017 la jefa de un hogar pobre aportaba 1,427.67 pesos y la jefa de un hogar fuera de pobreza aportaba 4,571.34 pesos: 3,143.67 pesos más. La diferencia entre el aporte de la jefa de un hogar pobre a uno fuera de la pobreza ha incrementado a través de los años. Es precisamente el 2017 donde la diferencia es mayor, por el contrario del 2005 donde la diferencia es menor en todos los años.

En la jefatura de hogar masculina en México, en el 2005 el jefe de un hogar pobre aportaba en promedio 1,473.36 pesos, mientras que el jefe de un hogar que no

estaba en pobreza aportaba en promedio 5,681.88 pesos; es decir, 4,208.52 pesos más. En 2017 el aporte del jefe de un hogar pobre era de 2,568.29 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 7,641.14 pesos: 5,072.85 pesos más. Al igual que en el caso de la jefatura de hogar femenina, la diferencia es mayor en el 2017 y menor en el 2005.

Haciendo una comparación entre jefatura de hogar femenina y masculina en México, entendemos que en el caso de los hogares pobres, a través de todo el periodo los jefes aportan en promedio 1,901.73 pesos, mientras que las jefas aportan 1,058.83 pesos, es decir que los jefes aportan en promedio 842.90 pesos más. En el caso de los hogares que están fuera de la pobreza, en todo el periodo los jefes aportan en promedio a sus hogares 6,583.74 pesos, mientras que las jefas aportan 3,826.93 pesos, lo que representa una diferencia entre unos y otros de 2,756.81 pesos.

La diferencia del aporte de un jefe en un hogar fuera de la pobreza al aporte de un jefe de hogar en pobreza es mayor entre los hogares con jefatura masculina que en los de jefatura femenina. En promedio, en todos los años del periodo, la diferencia entre los de jefatura masculina es de 4,682.01 pesos, mientras que en los de jefatura femenina es de 2,768.10 pesos.

Se observa además que en el 2005 la jefa de un hogar pobre en Oaxaca aportaba en promedio 834.97 pesos al hogar, mientras que la de un hogar fuera de la pobreza aportaba 2,796.20 pesos; es decir, 1,961.23 pesos más. En 2017, la jefa de un hogar pobre aportaba en promedio 1,292.06 pesos a su hogar, en cambio la jefa de un hogar fuera de la pobreza aportaba 4,801.88 pesos, la diferencia entre el aporte de un hogar y otro es de 3,509.82 pesos. En casi todos los años del periodo la diferencia entre el aporte de la jefa de un hogar pobre y uno fuera de la pobreza tiende a aumentar, a excepción del 2007, 2009, 2013 y 2016 cuando esta diferencia disminuye, volviendo a aumentar en los años continuos.

En el 2005 el jefe de un hogar pobre en Oaxaca aportaba en promedio 1,222.96 pesos al hogar, mientras que el jefe de un hogar fuera de la pobreza aportaba en promedio 5,243.13 pesos; es decir, 4,020.17 pesos más. En 2017, el aporte del jefe de un hogar pobre era de 1,864.78 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 6,929.10 pesos; es decir, 5,064.32 pesos más. Durante todo el periodo la diferencia entre el aporte del jefe de un hogar pobre y uno fuera de la pobreza tiende a aumentar, excepto en el 2009, 2012, 2014 y 2017 cuando esta diferencia disminuye solo por esos años para volver a aumentar en el año continuo.

Comparando los hogares con jefatura femenina y masculina pobres y no pobres en Oaxaca observamos cómo en el caso de los hogares pobres, a través de todo el periodo los jefes aportan en promedio 1,468.34 pesos, mientras que las jefas aportan 1,021.64 pesos, es decir que los jefes aportan en promedio 446.70 pesos más. En el caso de los hogares que están fuera de la pobreza, en todo el periodo los jefes aportan en promedio a sus hogares 6,139.45 pesos, mientras que las jefas aportan 3,699.67 pesos, lo que indica que el jefe de hogar aporta 2,439.78 pesos más que la jefa.

La diferencia del aporte de un jefe en un hogar fuera de la pobreza al aporte de un jefe de hogar en pobreza es mayor entre los hogares con jefatura masculina que en los de jefatura femenina. En promedio, en todos los años del periodo la diferencia entre los de jefatura masculina es de 4,671.11 pesos, mientras que en los de jefatura femenina es de 2,678.02 pesos.

Los hogares pobres con jefatura femenina en México tienen un mayor aporte económico en promedio por parte de sus jefas que los hogares pobres con jefatura femenina en Oaxaca durante todo el periodo. La diferencia entre unos y otros es de 37.19 pesos. De los trece años de la muestra, en ocho años los hogares pobres con jefatura femenina de México obtienen un mayor aporte por parte de sus jefas que los hogares pobres con jefatura femenina en Oaxaca, en los otros cinco, son los hogares de Oaxaca los que obtienen mayor aporte.

Los hogares no pobres con jefatura femenina en México también tienen un mayor aporte económico en promedio por parte de sus jefas que los hogares no pobres con jefatura femenina en Oaxaca durante el periodo. La diferencia es de 127.26 pesos. En once de los trece años de la muestra, los hogares fuera de la pobreza con jefatura femenina en México obtienen un mayor aporte de sus jefas que los hogares fuera de la pobreza con jefatura femenina de Oaxaca.

De igual manera, los hogares pobres con jefatura masculina en México tienen un mayor aporte en promedio por parte de sus jefes que los hogares pobres con jefatura masculina en Oaxaca durante todo el periodo, la diferencia es de 433.39 pesos. En todos los años del periodo este tipo de hogares obtiene mayores aportes económicos por parte de sus jefes en México que en Oaxaca.

En cuanto a los hogares no pobres con jefatura masculina en México se observa que también tienen un mayor aporte en promedio por parte de sus jefes que los hogares no pobres con jefatura masculina en Oaxaca durante los trece años; esta

diferencia es de 444.29 pesos. En todos los años del periodo los hogares no pobres con jefatura masculina tienen un mayor aporte por parte de sus jefes que el mismo tipo de hogares en Oaxaca.

Podemos concluir que en los hogares con jefatura femenina los aportes monetarios de la jefa son menores que los aportes monetarios del jefe en un hogar con jefatura masculina.

Tabla 10.3

Aporte monetario en promedio mensual del jefe del hogar en hogares pobres y no pobres en México y Oaxaca (2005-2017).

Periodo	México				Oaxaca			
	Jefa de hogar		Jefe de hogar		Jefa de hogar		Jefe de hogar	
	No pobre	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre	Pobre
2005	3,037.20	754.07	5,681.88	1,473.36	2,796.20	834.97	5,243.13	1,222.96
2006	3,279.08	798.58	6,022.71	1,461.32	3,245.24	818.10	5,334.80	1,119.82
2007	3,406.54	865.06	6,190.96	1,550.81	3,199.96	895.15	5,520.34	1,198.94
2008	3,477.06	899.68	6,291.41	1,616.53	3,413.34	865.49	5,597.20	1,177.77
2009	3,595.43	960.37	6,184.04	1,714.77	3,310.19	975.30	5,697.12	1,361.95
2010	3,675.14	996.93	6,258.92	1,717.54	3,423.96	966.24	5,946.37	1,298.21
2011	3,718.48	1,031.33	6,283.10	1,801.57	3,512.44	1,033.48	6,239.47	1,432.45
2012	3,960.34	1,095.88	6,654.31	1,951.11	4,208.52	1,054.59	6,299.15	1,574.80
2013	4,128.83	1,140.87	6,886.48	2,078.58	4,006.63	1,075.53	6,741.90	1,654.90
2014	4,184.08	1,213.01	6,994.97	2,204.39	4,071.71	1,047.57	6,665.88	1,760.06
2015	4,359.28	1,280.34	7,171.12	2,261.78	4,252.69	1,175.02	6,696.74	1,735.42
2016	4,357.29	1,300.98	7,327.63	2,322.46	3,852.91	1,247.85	6,901.67	1,686.43
2017	4,571.34	1,427.67	7,641.14	2,568.29	4,801.88	1,292.06	6,929.10	1,864.78

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.



Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza por número de dependientes

En esta sección se mostrarán las estadísticas de dependientes que tienen los hogares con jefatura femenina y masculina en México y en Oaxaca.

En la tabla 10.4, podemos observar qué porcentaje de hogares con jefatura femenina y masculina no tiene dependientes, o que tiene de 1 a 3, de 4 a 8, o de 9 a 15 en México.

Durante todos los años del periodo se puede apreciar que la mayoría de los hogares con jefatura femenina tiene entre 1 y 3 dependientes, en promedio el 64.86% de estos. Los hogares que representan el menor porcentaje son aquellos que tiene de 9 a 15 dependientes, siendo en promedio el 0.11% del total de hogares con jefatura femenina.

En los hogares con jefatura masculina sucede lo mismo; en todo el periodo los hogares que representan mayor porcentaje son los que tienen de 1 a 3 dependientes, en promedio el 68.86%, mientras que los hogares con menor representación son los que tienen de 9 a 15 dependientes, el 0.09%.

Podemos apreciar también que en Oaxaca los hogares de 1 a 3 dependientes son los que representan un mayor porcentaje con jefatura femenina, son durante todo el periodo el 66.45%. Y son los hogares que tienen de 9 a 15 dependientes los que representan el menor porcentaje, siendo el 0.05% del total. Es importante mencionar que ese promedio solo corresponde a los años 2009, 2010 y 2015, ya que en los otros años que componen el periodo no había hogares con jefatura femenina con ese número de dependientes en Oaxaca.

De igual manera, los hogares con jefatura masculina que tienen en promedio 1 a 3 dependientes son los que representan el mayor porcentaje en promedio, siendo este de 70.34%. Los hogares que tienen entre 9 y 15 dependientes son los que representan el menor porcentaje en la jefatura masculina, el 0.09%.



Tabla 10.4

Porcentaje de hogares según tipo de jefatura y número de dependientes en México y Oaxaca (2005-2017).

		México				Oaxaca			
		Número de dependientes							
		0	1 a 3	4 a 8	9 a 15	0	1 a 3	4 a 8	9 a 15
Hogares con iefatura femenina	Periodo								
	2005	25.78	64.52	9.58	0.12	22.90	67.57	9.53	0
	2006	25.90	64.71	9.22	0.17	21.12	68.39	10.49	0
	2007	26.46	64.50	8.91	0.13	25.93	62.48	11.59	0
	2008	26.68	64.72	8.50	0.10	24.47	65.43	10.11	0
	2009	26.40	64.86	8.59	0.16	25.31	66.87	7.57	0.25
	2010	26.62	64.67	8.57	0.13	25.80	65.43	8.51	0.27
	2011	26.66	65.12	8.16	0.07	24.67	66.58	8.75	0
	2012	27.11	64.86	7.89	0.13	27.07	67.54	5.39	0
	2013	26.92	65.19	7.77	0.12	25.50	66.80	7.70	0
	2014	26.98	65.27	7.67	0.08	25.89	66.37	7.74	0
	2015	27.79	64.41	7.74	0.06	27.56	65.49	6.82	0.13
	2016	27.54	64.93	7.45	0.08	25.73	68.00	6.27	0
	2017	27.36	65.44	7.14	0.06	25.14	66.91	7.95	0
Hogares con jefatura masculina	2005	19.36	69.70	10.78	0.16	18.86	68.40	12.60	0.14
	2006	20.49	69.34	10.06	0.12	18.87	69.50	11.54	0.10
	2007	20.74	69.39	9.79	0.08	18.39	70.72	10.80	0.10
	2008	21.16	69.35	9.39	0.10	18.61	70.84	10.46	0.10
	2009	21.80	69.04	9.05	0.10	19.74	70.64	9.52	0.10
	2010	22.14	68.72	9.02	0.12	19.54	69.51	10.64	0.31
	2011	22.65	68.80	8.46	0.09	21.08	70.27	8.54	0.10
	2012	23.19	68.45	8.28	0.09	20.80	70.85	8.30	0.05
	2013	23.36	68.75	7.83	0.05	20.96	70.43	8.62	0
	2014	22.99	69.25	7.67	0.08	20.74	70.15	9.06	0.06
	2015	23.91	68.57	7.47	0.05	20.69	72.48	6.77	0.06
2016	24.61	68.27	7.08	0.04	21.39	71.36	7.25	0	
2017	25.22	67.60	7.11	0.07	23.08	69.31	7.49	0.12	

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

En la tabla 10.5, vemos que en los hogares pobres con jefatura femenina en México, el mayor porcentaje se encuentra en los que tienen de 9 a 15 dependientes, ya que a lo largo del periodo, el promedio de este tipo de hogares es del 61.77%. En contraste, los que más prevalecen fuera de la pobreza son los que no tienen dependientes, en promedio solo el 13.41% de estos se encontraba en pobreza.

Entre los hogares pobres con jefatura masculina en México, el mayor porcentaje se encuentra en los hogares que tienen de 9 a 15 dependientes, el promedio de este tipo de hogares representó el 68.60%. En cambio, fueron los hogares sin dependientes los que se mantuvieron fuera de la pobreza en mayor medida durante el periodo, ya que en promedio estos solo representaron el 12.97%.

Además, de los hogares pobres con jefatura femenina en Oaxaca, el mayor porcentaje se encuentra en los que tienen de 9 a 15 dependientes, ya que el 100% de estos son pobres durante el periodo. Son los hogares sin dependientes los que representan el menor porcentaje entre los hogares con jefatura femenina pobres, ya que a lo largo del periodo en promedio representaron el 20%.

Entre los hogares con jefatura masculina en Oaxaca, los que se vieron más afectados por la pobreza durante todo el periodo son los hogares que tienen de 9 a 15 dependientes, ya que en promedio el 89.58% de estos eran pobres; en contraste los hogares que se mantuvieron más alejados de la pobreza fueron los que no tienen dependientes, ya que en promedio solo el 21.61% de estos se encontraba en pobreza.

Los resultados son los mismos para México y Oaxaca, en ambos los hogares con 9 a 15 dependientes son los más afectados por la pobreza, y los hogares sin dependientes los menos afectados.



Tabla 10.5

Porcentaje de hogares pobres según tipo de jefatura y número de dependientes en México y Oaxaca (2005-2017).

		México				Oaxaca			
		Número de dependientes							
		0	1 a 3	4 a 8	9 a 15	0	1 a 3	4 a 8	9 a 15
Periodo									
Hogares con jefatura femenina	2005	10.63	26.51	55.86	52.38	15.53	35.37	77.61	
	2006	10.01	24.48	51.72	53.33	14.29	33.19	60.27	
	2007	9.48	24.06	49.72	58.33	20.21	32.89	58.33	
	2008	10.41	26.67	52.65	50.00	17.93	34.96	60.53	
	2009	14.11	32.58	58.62	82.76	17.65	40.82	52.46	100.00
	2010	12.81	30.24	58.18	64.00	17.53	35.37	79.69	100.00
	2011	12.51	31.85	55.53	83.33	14.29	39.61	56.72	
	2012	13.71	34.26	61.37	68.00	17.59	41.56	81.40	
	2013	16.01	36.48	62.31	63.64	23.44	43.34	70.69	
	2014	17.06	37.93	65.57	46.67	29.41	46.85	67.21	
	2015	15.28	36.18	65.11	63.64	27.14	43.89	76.92	100.00
	2016	15.81	35.89	60.49	53.33	24.87	44.71	61.70	
	2017	16.49	37.80	63.32	63.64	20.11	48.81	83.64	
Hogares con jefatura masculina	2005	9.79	21.77	49.15	64.49	17.69	29.67	63.97	100.00
	2006	9.15	20.31	46.03	61.25	15.17	30.50	56.30	100.00
	2007	9.15	20.72	47.25	56.86	19.84	29.30	57.21	
	2008	9.80	23.02	50.36	70.00	17.47	31.00	64.59	100.00
	2009	12.91	28.51	57.77	71.43	17.01	35.82	70.00	100.00
	2010	13.03	27.71	55.46	57.53	19.11	34.95	66.35	66.66
	2011	12.96	29.16	57.38	78.43	21.58	36.47	66.86	100.00
	2012	14.30	32.21	60.80	69.23	20.44	37.31	69.14	
	2013	14.69	32.66	60.25	74.19	21.75	41.52	63.23	
	2014	16.52	34.25	62.64	70.21	26.42	44.22	73.46	100.00
	2015	16.09	32.98	61.09	75.86	28.38	45.14	72.73	
	2016	14.37	31.86	57.79	66.67	28.89	44.63	67.21	
	2017	15.89	34.95	60.10	75.68	27.13	46.41	77.87	50.00

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza por zona rural y urbana

En este apartado se exponen las estadísticas de los hogares con jefatura femenina y masculina según la localidad donde residen, ya sea urbana o rural para México y Oaxaca.

La tabla 10.6, muestra que el mayor porcentaje de los hogares con jefatura femenina en México se localiza en áreas urbanas, durante todo el periodo fueron en promedio el 89.47%. En contraste, en promedio solo el 10.53% de los hogares con jefatura femenina residían en área rural. El 2009 fue el año en el que más hogares vivían en áreas rurales, siendo el 11.21% del total. Desde el 2014 y hasta el 2017 la tendencia muestra que cada año que pasa más hogares están viviendo en áreas rurales y menos en áreas urbanas.

En cuanto a los hogares con jefatura masculina en México, se observa que un mayor porcentaje reside en áreas urbanas, durante todo el periodo en promedio el 83% de los hogares residía en este tipo de localidad.

En el 2012 más hogares vivían en áreas rurales, siendo el 18.70% del total. Desde el 2013 y hasta el 2017 se muestra que cada año más hogares viven en áreas rurales y menos en áreas urbanas.

Entre ambas jefaturas la masculina reside más en el área rural que la femenina, en promedio durante los trece años de estudio, la jefatura masculina residía más en área rural en 6.47 puntos porcentuales que la jefatura femenina.

También se aprecia que el mayor porcentaje de los hogares con jefatura femenina en Oaxaca reside en áreas urbanas, en todo el periodo en promedio el 85.36% vivía en este tipo de localidad. El 2017 fue el año en el que más hogares vivían en áreas rurales, siendo el 18.93% el total. Desde el 2015 hasta el 2017 más hogares residen en zonas rurales y menos en zonas urbanas.

También los hogares con jefatura masculina en Oaxaca tienden a vivir más en áreas urbanas, durante todo el periodo, eran en promedio el 80.41%. El 2017 fue el año en el que más hogares vivían en zonas rurales, siendo el 24.37% del total. La disminución y el aumento de hogares residentes en zonas rurales parece estar intercalado durante todo el periodo, en un año aumenta, y posteriormente disminuye.

Comparando ambos tipos de jefaturas en Oaxaca, es posible notar que la jefatura femenina reside más en el área urbana, con 4.95 puntos porcentuales en promedio, que la jefatura masculina.

Comparando los hogares con jefatura femenina en México y en Oaxaca, en México hay 4.11 puntos porcentuales más de hogares que residen en áreas urbanas de los que hay en Oaxaca. Lo contrario sucede en Oaxaca, que un mayor porcentaje reside en áreas rurales.

En la jefatura masculina sucede lo mismo, los hogares residen 2.59 puntos porcentuales más en áreas urbanas en México que en Oaxaca, de igual forma en Oaxaca los hogares residen más en áreas rurales en comparación a México.

Tabla 10.6

Porcentaje de hogares según tipo de jefatura y localidad de residencia en México y Oaxaca (2005-2017).

		México		Oaxaca	
		Rural	Urbana	Rural	Urbana
Periodo					
Hogares con jefatura femenina	2005	10.18	89.82	13.09	86.91
	2006	10.01	89.99	12.50	87.50
	2007	10.06	89.94	12.55	87.45
	2008	10.39	89.61	12.23	87.77
	2009	11.21	88.79	15.38	84.62
	2010	11.09	88.91	13.56	86.44
	2011	11.11	88.89	14.10	85.90
	2012	11.09	88.91	12.03	87.97
	2013	10.16	89.84	15.27	84.73
	2014	10.12	89.88	16.75	83.25
	2015	10.28	89.72	16.01	83.99
	2016	10.38	89.62	17.87	82.13
	2017	10.80	89.20	18.93	81.07
Hogares con jefatura masculina	2005	15.92	84.08	16.73	83.27
	2006	16.23	83.77	16.93	83.07
	2007	16.39	83.61	16.44	83.56
	2008	16.95	83.05	18.56	81.44
	2009	17.66	82.34	18.04	81.96
	2010	18.15	81.85	17.80	82.20
	2011	18.42	81.58	18.30	81.70
	2012	18.70	81.30	19.83	80.17
	2013	16.19	83.81	18.84	81.16

(continúa)

(continuación)

2014	16.25	83.75	22.25	77.75
2015	16.52	83.48	23.83	76.17
2016	16.77	83.23	22.82	77.18
2017	16.86	83.14	24.37	75.63

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

En la tabla 10.7 se muestra que, de los hogares con jefatura femenina que residen en áreas rurales, en promedio el 36.38% es pobre, en comparación con los hogares que residen en localidades urbanas, donde el 28.33% es pobre. En el 2014 los hogares en localidades rurales y urbanas se vieron más afectados por la pobreza, el 40.56% y el 33.74% es pobre.

En el 2008, fue el año en que los hogares que residían en zonas rurales estuvieron más alejados de la pobreza, el 32.26% de estos era pobre. Los hogares que residían en zonas urbanas se vieron más alejados de la pobreza en el 2007, donde el 21.42% de estos era pobre.

También podemos observar que en promedio durante todo el periodo el 37.22% de los hogares con jefatura masculina en México que residían en áreas rurales era pobre. En contraste, en promedio solo el 25.33% de los hogares con jefatura masculina que residen en áreas urbanas era pobre.

Los hogares que residen en localidades rurales se vieron más afectados por la pobreza en el 2013, cuando el 40.70% de estos era pobre, en el caso de los que residen en zonas urbanas, se vieron más afectados en el 2014, cuando el 30.88% de ellos era pobre. En cambio, los hogares que viven en zonas rurales se vieron menos afectados por la pobreza en el 2007, cuando el 32.77% de estos era pobre, los hogares que residen en áreas urbanas se vieron menos afectados en el 2006, cuando el 18.25% de estos era pobre.

Comparando ambos tipos de jefatura, es posible notar que, en promedio, los hogares que residen en áreas rurales se ven más afectados por la pobreza si tienen jefatura masculina, la diferencia entre estos y los de jefatura femenina es de 0.84 puntos porcentuales durante todo el periodo. En cambio, cuando los hogares residen en áreas urbanas se ven más afectados por la pobreza si la jefatura la lleva una mujer, la diferencia con la jefatura masculina es de 3 puntos porcentuales durante el periodo.

También podemos observar que durante todo el periodo en promedio el 52.58% de los hogares con jefatura femenina en Oaxaca que residen en localidades rurales es pobre, en contraste solo el 34.86% de los hogares que residen en áreas urbanas es pobre. Es el 2013 el año en el que los hogares en localidades rurales se vieron más afectados por la pobreza, el 59.13% de estos era pobre. Los hogares en localidades urbanas se vieron más afectados en el 2014, ya que el 41.16% de estos se encontraba en pobreza.

Se observa también que durante el periodo, el 55.96% de los hogares con jefatura masculina en Oaxaca que residen en localidades rurales era pobre. En cambio, solo el 32.53% en promedio de los hogares que residen en zonas urbanas es pobre.

Los hogares que viven en zonas rurales se vieron más afectados por la pobreza en el 2015, ya que el 61.74% de estos era pobre, más de la mitad del total de hogares, los que residen en zonas urbanas fueron más afectados por la pobreza en el 2014 cuando el 40.12% de estos era pobre. En contraste, los hogares que viven en comunidades rurales se vieron menos afectados por la pobreza en el 2008 durante todo el periodo, el 53.10% de estos era pobre, y los hogares que residen en localidades urbanas se vieron menos afectados en el 2006, cuando el 25.92% era pobre.

Al comparar los hogares por tipo de localidad y jefatura notamos que en promedio los hogares en localidades rurales son más afectados por la pobreza si tienen jefatura masculina, la diferencia de estos con la jefatura femenina es de 3.38 puntos porcentuales durante todo el periodo. Sin embargo, los hogares que residen en áreas urbanas se ven más afectados por la pobreza sin tener jefatura femenina, durante todo el periodo estos se ven más afectados que sus contrapartes en 2.33 puntos porcentuales.

Al comparar la pobreza de la jefatura femenina según la localidad en la que residen entre México y Oaxaca es posible notar que, en promedio, durante todo el periodo los hogares que viven en zonas rurales son mucho más afectados en Oaxaca que en México, con una diferencia de 16.21 puntos porcentuales. Sucede lo mismo con los hogares que residen en localidades urbanas, sin embargo, la diferencia es menor, de 6.53 puntos porcentuales.

En la jefatura masculina los hogares que viven en localidades rurales en Oaxaca son los más afectados por la pobreza que los de México, en promedio durante todo el periodo en 18.74 puntos porcentuales. Los hogares que residen en zonas urbanas son en promedio también más afectados por la pobreza en Oaxaca que en México en 7.20 puntos porcentuales.

Es importante notar que la diferencia de porcentajes de hogares afectados por la pobreza entre México y Oaxaca en ambas localidades es más grande entre los hogares con jefatura masculina que entre los de jefatura femenina.

Tabla 10.7

Porcentaje de hogares en pobreza según tipo de jefatura y localidad de residencia en México y Oaxaca (2005-2017).

Hogares	Periodo	México		Oaxaca	
		Rural	Urbana	Rural	Urbana
Hogares con jefatura femenina	2005	37.01	23.93	57.61	31.42
	2006	32.83	22.23	47.13	29.89
	2007	32.47	21.42	42.86	31.07
	2008	32.26	23.67	52.17	30.76
	2009	37.40	29.08	39.52	35.34
	2010	35.62	27.10	55.88	31.38
	2011	34.68	27.90	47.22	32.83
	2012	37.02	30.11	58.33	34.33
	2013	39.86	32.23	59.13	36.99
	2014	40.56	33.74	57.58	41.16
	2015	37.46	32.07	49.18	40.16
	2016	37.57	31.58	58.21	36.85
	2017	38.18	33.28	58.78	41.00
	2005	34.82	20.13	57.34	26.71
Hogares con jefatura masculina	2006	33.08	18.25	53.87	25.92
	2007	32.77	18.63	53.85	25.96
	2008	34.49	20.46	53.10	27.27
	2009	38.75	25.46	55.56	30.99
	2010	36.79	24.83	57.47	30.49
	2011	36.81	25.92	56.91	31.31
	2012	40.33	28.18	53.49	32.20
	2013	40.70	28.70	53.69	35.89
	2014	40.13	30.88	54.02	40.12
	2015	39.33	29.42	61.74	37.81
	2016	36.01	28.08	57.29	38.65
	2017	39.87	30.35	59.19	39.53

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza por rangos de edad

En esta sección se exponen las estadísticas de la jefatura de hogar por rangos de edad, realizando una comparación entre los resultados de México y Oaxaca.

En la tabla 10.8 se muestra que, en México, el mayor porcentaje de los hogares con jefatura femenina tienen una jefa de entre 36 y 59 años de edad, con un promedio de 57.61%; luego están los hogares con una jefa de 60 años o más, con el promedio de 24.65%; finalmente, los hogares donde la jefa tiene entre 15 y 35 años representan el menor porcentaje con 17.74% del total de hogares.

También notamos que en los hogares con jefatura masculina los jefes que tienen entre 35 y 59 años son el mayor porcentaje con 56.81%; luego le siguen los hogares en donde el jefe tiene entre 15 y 35 años, con 27.35%; por último, los hogares en donde el jefe tiene 60 años o más tienen 15.84%.

Es interesante notar que en ambos tipos de jefatura predominan los jefes que tienen entre 36 y 59 años, sin embargo, los hogares menos representados en la jefatura femenina son aquellos donde la jefa tiene entre 15 y 35 años de edad, al igual que con los hogares menos representados en la jefatura masculina, donde el jefe tiene 60 años o más.

Se puede observar, además, que en Oaxaca en los hogares con jefatura femenina hay más jefas que tienen entre 36 y 59 años, representando en promedio el 55.58%, luego le siguen los hogares donde la jefa tiene 60 años o más, ya que en promedio durante el periodo representaron el 29.96%, los hogares que constituyen el menor porcentaje son aquellos donde la jefa de hogar tiene entre 15 y 35 años, es decir el 17.45%.

En cuanto a los hogares con jefatura masculina en Oaxaca, se puede apreciar que el mayor porcentaje es constituido por hogares donde el jefe tiene entre 36 y 59 años de edad, durante todo el periodo, representan en promedio el 56.14%, luego le siguen los hogares donde el jefe tiene entre 15 y 35 años, ya que en promedio son el 24.87%, finalmente son los hogares donde el jefe tienen 60 años o más los que representan el menor porcentaje en todos los años del periodo, en promedio son el 18.98% del total.

En Oaxaca al igual que en México, tanto en la jefatura femenina como masculina son los jefes que tienen entre 36 y 59 años los que representan el mayor porcentaje,

por otro lado, en la jefatura femenina son los hogares donde la jefa tiene entre 15 y 35 años los que constituyen el menor porcentaje, en cuanto a la jefatura masculina el menor porcentaje lo conforman los hogares donde el jefe tiene 60 años o más.

Haciendo una comparación entre hogares con jefatura femenina en México y en Oaxaca es posible notar que en ambos el mayor porcentaje de hogares es jefaturado por mujeres que tienen entre los 36 y 59 años de edad, y el menor porcentaje de hogares dentro del total están a cargo de mujeres entre los 15 y 35 años de edad.

De igual forma, en México y en Oaxaca sucede lo mismo en cuanto a la jefatura masculina; el mayor porcentaje es representado por los hogares donde el jefe tiene entre 36 y 59 años de edad, sin embargo, en este tipo de jefatura el menor porcentaje lo representan los hogares donde el jefe tiene 60 años o más tanto a nivel nacional como en Oaxaca.

Tabla 10.8

Porcentaje de hogares según tipo de jefatura y rango de edad en México y Oaxaca (2005-2017).

		México			Oaxaca		
	Periodo	15-35 años	36-59 años	≥60	15-35 años	36-59 años	≥60
Hogares con jefatura femenina	2005	17.52	57.49	25.00	19.63	53.77	26.60
	2006	18.21	57.16	24.63	19.11	55.03	25.86
	2007	17.34	58.19	24.47	16.14	59.72	24.14
	2008	18.07	57.62	24.31	15.29	56.91	27.79
	2009	18.09	57.16	24.75	16.38	54.84	28.78
	2010	18.06	57.48	24.46	19.02	54.65	26.33
	2011	18.11	56.95	24.94	19.32	53.79	26.89
	2012	17.69	57.69	24.62	17.17	57.52	25.31
	2013	17.72	57.83	24.45	17.26	56.04	26.69
	2014	17.74	58.22	24.03	18.40	55.08	26.52
	2015	17.56	58.33	24.11	15.62	57.35	27.03
	2016	17.38	57.36	25.26	16.93	54.13	28.93
	2017	17.08	57.50	25.42	16.62	53.76	29.62
	2005	29.17	55.97	14.86	26.97	54.59	18.44
	2006	29.00	55.87	15.13	26.72	54.66	18.62
	2007	28.24	56.56	15.20	26.22	56.27	17.51
	2008	27.94	56.56	15.50	23.81	56.48	19.71

(continúa)

(continuación)

Hogares	2009	27.47	56.65	15.88	24.95	56.56	18.49
con	2010	27.36	56.73	15.91	24.55	57.49	17.95
jefatura	2011	27.71	56.28	16.01	26.39	55.81	17.80
masculina	2012	26.56	56.96	16.48	25.41	57.48	17.11
	2013	27.02	57.32	15.66	25.35	55.75	18.90
	2014	26.66	57.86	15.48	24.09	57.07	18.84
	2015	26.67	57.15	16.17	23.32	55.82	20.86
	2016	26.29	57.26	16.45	22.16	56.33	21.51
	2017	25.45	57.41	17.14	23.39	55.56	21.06

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

En la tabla 10.9 vemos que los hogares con jefatura femenina en México que se ven más afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa tiene 60 años o más, durante todo el periodo, en promedio el 33.52% de estos está en pobreza. En contraste los hogares que se ven menos afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa tiene entre 36 y 59 años de edad, en promedio el 27.51% de los hogares es pobre. La pobreza afecta más a los primeros que a los segundos en 6.01 puntos porcentuales.

En la jefatura masculina en México podemos observar que los hogares más afectados por la pobreza son también aquellos donde el jefe tiene 60 años o más. Durante todo el periodo, estos fueron afectados en promedio en un 35.57%. En cambio, los hogares que son menos afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene entre 15 y 35 años, estos fueron afectados en 23.96% en promedio durante todo el periodo. La pobreza afecta más a los primeros que a los segundos en 11.61 puntos porcentuales.

En México, tanto en la jefatura femenina como en la masculina los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene 60 años o más, respecto a los menos afectados; en la jefatura femenina son aquellos donde la jefa tiene entre 36 y 59 años; en cambio, en la jefatura masculina son aquellos donde el jefe tiene entre 15 y 25 años. La diferencia entre los más pobres y los menos pobres es mayor en la jefatura masculina que en la femenina.

Además, en Oaxaca los hogares con jefatura femenina que se ven más afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa de hogar tiene 60 años o más, en

promedio representaron el 42.76% durante todo el periodo. En cambio, los hogares que se vieron menos afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa tiene entre 15 y 35 años, en promedio son el 34.54%. Los primeros son más afectados que los segundos en 8.22 puntos porcentuales.

En Oaxaca, los hogares con jefatura masculina que se ven más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe de hogar tiene 60 años o más, en promedio durante todo el periodo representaron el 49.36%. Por otro lado, los hogares que se ven menos afectados son aquellos donde el jefe de hogar tiene entre 15 y 35 años de edad, el 29.41%. Los hogares más afectados por la pobreza son afectados en 19.95 puntos porcentuales más que los menos afectados.

En la comparación de ambos tipos de jefatura en Oaxaca, notamos cómo los hogares más afectados son aquellos donde el jefe de hogar tiene 60 años o más, de igual manera los menos afectados son aquellos donde el jefe tiene entre 15 y 35 años de edad. Se puede apreciar que la diferencia entre los más afectados y los menos afectados es mayor entre los hogares con jefatura masculina que entre los hogares con jefatura femenina.

Cuando comparamos los hogares con jefatura femenina de México con los de Oaxaca apreciamos que en ambos, los hogares más afectados son aquellos donde el jefe tiene 60 años o más. Sin embargo, en México los menos afectados son aquellos donde las jefas tienen entre 36 y 59 años, mientras que en Oaxaca los menos afectados son aquellos donde la jefa tiene entre 15 y 35 años. Por otro lado, las diferencias entre los hogares más pobres y los menos pobres es más grande en Oaxaca que en México.

En cuanto a la jefatura masculina, son también los hogares donde el jefe tiene 60 años o más los más afectados tanto en México como en Oaxaca, y los menos afectados aquellos donde el jefe tiene entre 15 y 35 años los menos afectados por la pobreza. Es importante notar que la diferencia entre los hogares con jefatura masculina más pobres y los menos pobres es mucho mayor en Oaxaca que en México.



Tabla 10.9

Porcentaje de hogares en pobreza según tipo de jefatura y rango de edad en México y Oaxaca (2005-2017).

		México			Oaxaca		
	Periodo	15-35 años	36-59 años	≥60	15-35 años	36-59 años	≥60
Hogares con jefatura femenina	2005	25.86	23.44	29.01	37.68	33.60	35.29
	2006	23.53	21.41	27.47	31.58	31.59	33.33
	2007	22.34	20.91	26.52	33.33	30.48	37.14
	2008	24.79	22.91	28.33	33.91	29.91	40.19
	2009	29.43	28.27	34.47	36.36	34.62	38.36
	2010	28.38	26.50	31.41	34.97	30.41	43.43
	2011	28.55	26.69	33.24	32.43	32.77	40.78
	2012	30.15	28.83	36.19	31.39	36.17	43.56
	2013	31.81	31.48	37.48	35.38	39.81	44.78
	2014	32.79	33.02	39.05	34.48	42.63	53.11
	2015	31.58	31.12	37.05	36.97	38.67	50.49
	2016	30.74	30.35	37.43	33.07	40.39	45.62
	2017	31.34	32.65	38.08	37.39	43.55	49.76
Hogares con jefatura masculina	2005	19.44	21.86	30.73	27.32	30.39	42.71
	2006	17.34	19.84	30.02	25.05	28.57	44.79
	2007	18.19	20.20	28.85	23.56	31.11	39.17
	2008	19.72	21.95	31.71	24.79	30.47	45.43
	2009	24.68	27.12	35.67	28.92	33.66	49.59
	2010	23.74	26.24	35.31	27.50	33.63	51.28
	2011	25.02	27.19	35.51	25.67	36.59	49.43
	2012	27.18	29.68	38.38	26.81	36.81	49.40
	2013	26.83	30.22	38.76	31.80	37.89	53.24
	2014	28.77	31.91	40.37	36.89	42.90	52.23
	2015	27.27	30.45	39.45	34.29	42.48	56.57
	2016	25.22	28.81	38.16	35.39	41.77	53.59
	2017	28.05	31.45	39.46	34.38	44.75	54.23

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza y estado civil

En el siguiente apartado se exponen las estadísticas de los hogares con jefatura femenina y masculina según el estado civil de los jefes de hogar para México y Oaxaca.

En el tabla 10.10 se muestra que en la mayoría de los hogares con jefatura femenina en México, la jefa de hogar tiene el estatus de no unida, durante todo el periodo en promedio son el 75.32%, solo el 24.68% de los hogares en promedio tienen a la jefa de hogar unida. El 2005 es el año con el menor porcentaje de jefas de hogar unidas, solo el 19.59%, en contraste es en el 2017 el año con mayor porcentaje de hogares con jefas unidas, el 28.50%. A través de los años del periodo se muestra una clara tendencia de las mujeres jefas de hogar a unirse.

En los hogares con jefatura masculina es posible notar que durante todo el periodo la mayoría de los hogares tienen jefes que presentan el estatus de unido, en promedio el 89.83%, el 10.17% en promedio restante representa a los hogares donde el jefe de hogar no está unido. El 2017 es el año con el menor porcentaje de jefes de hogar unidos, el 88.34%, en contraste es el 2005 el año donde había una mayor cantidad de hogares que tenían al jefe de hogar unido, el 91.42%. A través de los años del periodo hay una tendencia de los jefes a tener el estatus de no unido cada vez más.

Comparando ambas jefaturas en México podemos notar que, en los años del periodo, hay un mayor porcentaje de jefas de hogar no unidas, en contraste con el mayor porcentaje de jefes de hogar que están unidos.

Durante todo el periodo en la jefatura femenina de Oaxaca hay más hogares con una jefa no unida a comparación de los hogares en los que sí está unida. Los primeros representan en promedio el 73.10% de los hogares, mientras que los segundos son el 26.90% restante. El 2009 es el año con el menor porcentaje de jefas de hogar unidas, el 24.32%. Por el contrario, el 2013 es el año donde el mayor porcentaje de los hogares tenía a su jefa de hogar unida, el 30.28%. La tendencia de que las jefas de hogar estén unidas no es muy clara, en algunos años crece y luego vuelve a decrecer.

En cuanto a la jefatura de hogar masculina, la mayoría de los hogares tienen al jefe unido durante todo el periodo, en promedio este tipo de hogar representa

al 90.93%, el 9.07% restante representa a los hogares donde el jefe no está unido. Es el 2011 el año con el menor porcentaje de hogares con jefes de hogar unidos, el 89.79%, y el 2010 es cuando hay un mayor porcentaje de hogares con jefe unido, el 91.82%. Al igual que en la jefatura de hogar femenina, no se muestra una tendencia clara de los jefes de hogar a unirse o no.

Comparando ambas jefaturas en Oaxaca notamos que en la jefatura masculina, el mayor porcentaje de hogares tiene a su jefe unido, lo contrario sucede con la jefatura femenina donde el mayor porcentaje de hogares tiene a sus jefas no unidas.

Realizando una comparación entre México y Oaxaca se puede observar que hay más hogares con jefas de hogar no unidas que unidas. Sin embargo, en México hay más que en Oaxaca con una diferencia de 2.22 puntos porcentuales. En cuanto a la jefatura masculina, tanto en México como en Oaxaca hay más hogares con jefes de hogar unidos, solo que en Oaxaca el porcentaje es mayor por 1.1 puntos porcentuales.

Tabla 10.10

Porcentaje de hogares según tipo de jefatura y estado civil en México y Oaxaca (2005-2017).

		México		Oaxaca		
		Periodo	No unidos	Unidos	No unidos	Unidos
Hogares con jefatura femenina		2005	80.41	19.59	75.25	24.75
		2006	78.99	21.01	72.99	27.01
		2007	78.37	21.63	73.52	26.48
		2008	78.03	21.97	75.40	24.60
		2009	75.50	24.50	75.68	24.32
		2010	74.78	25.22	72.47	27.53
		2011	75.04	24.96	73.24	26.76
		2012	75.08	24.92	71.68	28.32
		2013	74.17	25.83	69.72	30.28
		2014	73.07	26.93	72.72	27.28
		2015	72.35	27.65	72.70	27.30
		2016	71.83	28.17	73.60	26.40
		2017	71.50	28.50	71.39	28.61
		2005	8.58	91.42	9.36	90.64
		2006	9.20	90.80	8.63	91.37
		2007	9.24	90.76	8.90	91.10

(continúa)

(continuación)

Hogares	2008	9.46	90.54	9.45	90.55
con	2009	9.91	90.09	8.97	91.03
jefatura	2010	10.20	89.80	8.18	91.82
masculina	2011	10.51	89.49	10.21	89.79
	2012	10.66	89.34	9.68	90.32
	2013	10.52	89.48	9.01	90.99
	2014	10.13	89.87	8.55	91.45
	2015	10.76	89.24	8.50	91.50
	2016	11.36	88.64	8.67	91.33
	2017	11.66	88.34	9.76	90.24

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

La tabla 10.11, muestra que de los hogares con jefatura femenina de México donde las jefas están unidas, en promedio durante todo el periodo, el 31.57% es pobre. Es en el 2015 cuando este tipo de hogares se ven más afectados por la pobreza, ya que el 34.98% era pobre, en contraste es en el 2007 el año en el que menos afectados se ven, ya que el porcentaje es de 26.79%.

En los hogares donde la jefa no está unida, se muestra que el 28.45% en promedio esta en pobreza. Durante los trece años estudiados, es en el 2014 cuando este tipo de hogares se ve más afectado por la pobreza, el 34.39% de estos estaba en esta situación, por otro lado, es en el 2007 cuando estos hogares se ven menos afectados por la pobreza, solo el 21.35% de ellos era pobre.

En cuanto a los hogares con jefatura masculina de México, se puede apreciar que los más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe de hogar está unido, en promedio durante todo el periodo son el 28.59%. Es en el 2014 cuando este tipo de hogares se ve más afectado por la pobreza, el 33.86%, en cambio fue en el 2006 cuando este tipo de hogares se mantuvo más alejado de la pobreza, siendo el 21.48%.

Durante el periodo en promedio el 16.59% de los hogares con jefatura masculina donde el jefe no está unido está en pobreza. Es también en el 2014 cuando este tipo de hogares se ve más afectado por la pobreza, siendo el 19.27%, en cambio fue en el 2006 cuando estos hogares se mantuvieron más alejados de la pobreza, solo el 12.56%.

Comparando la jefatura de hogar femenina con la masculina de México, es posible notar que son los hogares con jefatura femenina los que se van más afectados por la pobreza cuando la jefa de hogar está unida que los hogares con jefatura masculina cuando el jefe lo está, los primeros se ven más afectados que los segundos en 2.98 puntos porcentuales. También la jefatura femenina es más afectada por la pobreza cuando la jefa de hogar no está unida que la jefatura masculina cuando el jefe no lo está, esta diferencia es de 11.86 puntos porcentuales.

Se expone también, que de los hogares con jefatura femenina que tiene a la jefa de hogar con estatus de unida en Oaxaca, el 41.29% en promedio es pobre durante todo el periodo. Es en el 2017 cuando este tipo de hogares se ve más afectado por la pobreza, el 50%, en contraste es en el 2007 cuando se ven más alejados de la pobreza, el 35.42%. Respecto a los hogares donde la jefa de hogar no está unida el 36.02% en promedio es pobre. Es en el 2014 cuando estos hogares se ven más afectados por la pobreza, siendo el 42.76%, en contraste fue en el 2006 cuando estos hogares estuvieron más alejados de la pobreza, representando solo el 29.53%.

También es posible observar que entre los hogares con jefatura masculina, los más pobres son aquellos donde el jefe de hogar está unido, en promedio representaron el 38.07% durante el periodo. Es en el 2017 cuando el mayor porcentaje de estos hogares se encuentra en pobreza, el 45.85%, en cambio fue en el 2006 cuando estos hogares permanecieron más alejados de la pobreza, solo el 31.37% de estos era pobre. En cuanto a los hogares donde el jefe de hogar no está unido, se muestra que en promedio durante todo el periodo, el 26.64% de estos está en pobreza. Es en el 2015 cuando este tipo de hogares se ven más afectados por la pobreza, el 36.18%, en contraste en el 2007 fue el año en el que más alejados de la pobreza estuvieron, ya que solo el 21.31% de estos era pobre.

En una comparación de la jefatura de hogar femenina con la masculina en Oaxaca, se puede notar que cuando la jefa de hogar está unida los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que la jefatura masculina cuando el jefe de hogar está unido. La diferencia es de 3.22 puntos porcentuales. De igual forma es la jefatura de hogar femenina la más afectada por la pobreza cuando la jefa de hogar no está unida que la jefatura de hogar masculina cuando el jefe no está unido, la diferencia es de 9.98 puntos porcentuales, es importante notar que la diferencia entre la pobreza de los hogares con jefatura femenina de los de jefatura masculina es mayor cuando los jefes no están unidos.

Comparando los hogares con jefatura femenina de México con los de Oaxaca, podemos notar que tanto en los hogares donde la jefa está unida como donde no lo está, la pobreza es mayor para los de Oaxaca que para los de México, en los primeros la diferencia es de 9.72 puntos porcentuales, en los segundos es de 7.57 puntos porcentuales.

En cuanto a la jefatura masculina, también es Oaxaca el más afectado, tanto en los hogares donde el jefe está unido como en los hogares donde no lo está, la diferencia entre los primeros es de 9.48 puntos porcentuales, mientras que entre los segundos es de 10.05 puntos porcentuales.

Tabla 10.11
Porcentaje de hogares en pobreza según tipo de jefatura y estado civil en México y en Oaxaca (2005-2017).

		México		Oaxaca	
	Periodo	No unidos	Unidos	No unidos	Unidos
Hogares con jefatura femenina	2005	24.13	29.90	32.51	41.95
	2006	22.25	27.20	29.53	38.83
	2007	21.35	26.79	31.52	35.42
	2008	23.38	28.78	30.51	42.16
	2009	29.01	33.11	35.90	36.22
	2010	27.23	30.44	33.94	36.71
	2011	28.08	30.39	33.87	37.56
	2012	30.43	32.21	36.19	39.82
	2013	32.57	34.28	39.62	42.11
	2014	34.39	34.53	42.76	46.98
	2015	31.73	34.98	39.71	46.63
	2016	31.84	33.14	40.04	42.42
	2017	33.46	34.68	42.11	50.00
Hogares con jefatura masculina	2005	14.08	23.26	25.74	32.46
	2006	12.56	21.48	23.03	31.37
	2007	13.04	21.75	21.31	31.45
	2008	14.04	23.76	30.16	32.27
	2009	17.13	28.98	22.91	36.65
	2010	17.48	28.08	25.63	36.16
	2011	17.07	29.20	22.77	37.50

(continúa)

(continuación)

2012	17.81	31.96	22.75	37.89
2013	18.45	32.08	25.93	40.56
2014	19.27	33.86	24.84	44.93
2015	18.85	32.53	36.18	44.19
2016	16.99	31.00	34.93	43.66
2017	18.94	33.68	30.19	45.85

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Hogares con jefatura femenina y masculina en condición de pobreza por nivel educativo

En esta sección se comparan las estadísticas del nivel educativo que tiene las jefas y los jefes de hogar en México y en Oaxaca.

En la tabla 10.12, se puede apreciar que de los hogares con jefatura femenina en México, la mayoría de estos tienen jefas de hogar que solo tienen la primaria incompleta, en promedio durante todo el periodo, estos representan el 26.93%. El siguiente porcentaje lo constituyen los hogares donde la jefa termino la secundaria, en promedio son el 23.03% del total, luego continúan los hogares donde las jefas de hogar terminaron la primaria, estos representan el 22.65%, le siguen los hogares donde la jefa de hogar tiene la preparatoria completa o es técnico, constituyendo el 15.56%, finalmente el grupo de hogares que constituyen el porcentaje menor son aquellos donde la jefa del hogar tiene un título universitario o un grado mayor, estos son el 11.83%.

En la jefatura masculina de México, los hogares que constituyen el mayor porcentaje son aquellos donde el jefe de hogar termino la secundaria, en promedio durante todo el periodo estos representan el 27.76% del total, luego le siguen en porcentaje los hogares donde el jefe de hogar termino la primaria, ya que representan el 21.85%, en seguida están los hogares donde el jefe de hogar no termino la primaria, son el 19.20%, luego continúan los hogares donde el jefe de hogar termino la preparatoria o es técnico, estos constituyen el 16.30%, finalmente el porcentaje menor, de 14.90 es representado por aquellos hogares donde el jefe de hogar tiene un título universitario o un grado mayor.

Comparando los niveles educativos de la jefatura femenina con los de la masculina en México, es posible notar que entre la jefatura femenina el mayor porcentaje son hogares donde la jefa no terminó la primaria, en contraste en la jefatura masculina el mayor porcentaje de hogares es constituido por aquellos donde el jefe terminó hasta la secundaria. Por otro lado en ambas jefaturas el menor porcentaje es constituido por los hogares donde los jefes tienen un título universitario o más, sin embargo en la jefatura masculina hay más porcentaje de hogares de este tipo que en la jefatura femenina, la diferencia es de 3.52 puntos porcentuales.

También se muestra que entre los hogares con jefatura femenina en Oaxaca, el mayor porcentaje es constituido por aquellos donde las jefas de hogar no terminaron la primaria, en promedio durante todo el periodo estos hogares representan el 36.25%, luego le siguen en porcentaje los hogares donde las jefas terminaron la primaria siendo el 20.83%, en seguida están los hogares donde las jefas terminaron la secundaria, estos representan el 16.01, después continúan los hogares donde las jefas terminaron la preparatoria o son técnicos, constituyendo el 14.83%, finalmente los hogares que representan el porcentaje menor son aquellos donde las jefas tienen un título universitario o un grado mayor, representando el 12.08%.

En la jefatura masculina de Oaxaca, los hogares que representan el mayor porcentaje son aquellos donde el jefe de hogar no terminó la primaria, durante todo el periodo estos representaron en promedio el 23.84% del total, en seguida están los hogares donde el jefe de hogar sí terminó la primaria, estos constituyen el 22.63%, luego le siguen en porcentaje aquellos donde el jefe de hogar terminó hasta la secundaria, conformando el 20.86%, después están los hogares donde el jefe de hogar tiene un título universitario o un grado mayor representando el 17.43%, el porcentaje menor de 15.24% es representando por aquellos hogares donde el jefe terminó la preparatoria o es técnico.

Tras comparar los niveles educativos de la jefatura femenina con los de la masculina en Oaxaca, apreciamos que en ambas, el mayor porcentaje de hogares lo constituyen aquellos donde la jefa o jefe no terminó la primaria. Sin embargo, la jefatura femenina tiene un mayor porcentaje, 12.41 puntos porcentuales más que la jefatura masculina. Por otro lado, en la jefatura femenina el menor porcentaje de hogares lo representan aquellos donde la jefa tiene un título universitario o más, y en la jefatura masculina el menor porcentaje es representado por aquellos hogares donde el jefe terminó la preparatoria o es técnico.

Comparando la jefatura femenina de México con la de Oaxaca es posible notar que en ambas el mayor porcentaje lo representan los hogares donde la jefa no termino la primaria, sin embargo en Oaxaca este porcentaje es mayor por 9.32 puntos porcentuales, de igual forma en ambas jefaturas el menor porcentaje lo representan los hogares donde la jefa de hogar tiene un título universitario o un grado mayor, Oaxaca tiene un porcentaje mayor que México, pero la diferencia es muy poca, de 0.25 puntos porcentuales.

Comparando la jefatura masculina de México con la de Oaxaca, podemos ver que en México el mayor porcentaje de hogares es representado por aquellos donde el jefe termino la secundaria, en contraste en Oaxaca el mayor porcentaje lo constituyen los hogares donde el jefe no termino la primaria, por otro lado a nivel nacional el menor porcentaje es representado por aquellos hogares donde el jefe tiene un título universitario o un grado mayor, en Oaxaca en cambio el menor porcentaje lo representan los hogares donde el jefe termino la preparatoria o es técnico.

Es importante notar que tanto en México como en Oaxaca la jefatura femenina se ve más desfavorecida que la jefatura masculina ya que en la mayoría de los hogares las jefas ni siquiera terminaron la primaria, además es la jefatura masculina la que tiene mayores porcentajes de jefes con títulos universitarios o grados superiores.



Tabla 10.12
 Porcentaje de hogares según tipo de jefatura y nivel educativo en México y Oaxaca (2005-2017).

		México						Oaxaca					
Periodo		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más		
Hogares con jefatura femenina	2005	34.71	23.83	17.57	13.82	10.07	45.95	18.92	11.81	15.93	7.40		
	2006	32.22	23.31	18.91	14.74	10.81	39.37	21.98	13.07	15.37	10.20		
	2007	30.56	23.27	20.01	14.82	11.34	39.36	20.99	12.98	14.64	12.02		
	2008	30.46	22.63	20.93	14.74	11.25	41.76	18.48	14.10	13.16	12.50		
	2009	29.13	23.09	21.38	15.14	11.26	40.37	18.51	13.91	16.27	10.93		
	2010	27.95	22.86	22.26	15.02	11.92	34.71	23.40	13.03	16.22	12.63		
	2011	26.92	22.87	22.83	15.35	12.03	33.68	22.32	17.49	14.36	12.14		
	2012	25.87	22.98	22.73	15.81	12.62	31.45	23.18	16.79	15.04	13.53		
	2013	24.61	22.73	24.36	16.20	12.10	33.91	20.35	19.81	13.83	12.10		
	2014	23.47	22.18	25.68	16.30	12.37	34.39	19.80	18.27	14.09	13.45		
	2015	22.14	21.99	26.57	16.47	12.83	30.22	23.52	18.92	13.53	13.80		
	2016	22.03	21.36	27.30	16.77	12.55	33.82	21.52	17.65	13.64	13.37		
	2017	19.99	21.40	28.87	17.14	12.61	32.27	17.80	20.26	16.64	13.02		
Hogares con jefatura masculina	2005	24.08	23.07	24.03	13.99	14.83	28.78	21.68	18.06	13.79	17.69		
	2006	22.65	23.12	24.43	14.56	15.24	27.55	23.23	18.03	13.90	17.30		
	2007	21.67	22.88	25.04	15.01	15.40	26.76	21.65	18.44	14.60	18.54		
	2008	21.53	22.88	25.77	14.81	15.01	27.76	23.61	17.46	13.46	17.71		
	2009	21.00	22.83	26.28	15.23	14.66	26.25	21.89	19.24	14.73	17.89		
	2010	20.25	21.98	27.18	15.80	14.80	24.56	21.19	20.83	16.02	17.40		
	2011	19.46	21.98	27.93	16.13	14.50	23.47	21.55	20.64	15.68	18.66		
	2012	18.94	21.85	28.18	16.16	14.86	21.62	23.73	20.80	15.15	18.70		
	2013	17.14	21.08	29.44	17.22	15.12	21.25	22.86	23.03	14.35	18.52		
	2014	16.40	21.31	29.95	17.53	14.82	20.44	24.36	23.46	15.79	15.96		
	2015	16.00	20.48	30.64	18.12	14.76	20.83	21.89	24.86	17.41	15.01		
	2016	15.49	20.30	30.73	18.58	14.89	20.11	23.20	24.81	15.59	16.30		
	2017	14.99	20.25	31.25	18.72	14.80	20.54	23.31	21.59	17.65	16.91		

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

En la tabla 10.13 podemos apreciar que dentro de la jefatura femenina en México, los hogares que se ven más afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa de hogar tiene la primaria incompleta, ya que durante todo el periodo son en promedio el 39.84%, el siguiente grupo de hogares que se ve más afectado por la pobreza es el de aquellos donde la jefa termino la primaria, el 33.53%, después continúan los hogares donde la jefa termino la secundaria, ya que el 29.90% de estos es pobre, en seguida estas los hogares donde la jefa de hogar termino la preparatoria o es técnico, representando el 19.04%, finalmente el grupo de hogares al que menos afecta la pobreza es a aquellos donde la jefa tiene un título universitario o un grado mayor, solo representaron el 8.15%. Es importante notar que la diferencia entre los más pobres y los menos pobres es de 31.96 puntos porcentuales.

También se aprecia que la pobreza ha aumentado en todos los niveles educativos, mientras que en el 2005 la pobreza en los hogares donde la jefa tiene la primaria incompleta era del 35.41%, para el 2017 era del 44.54%. Para aquellos donde la jefa tiene la primaria completa en el 2005 era de 28.22%, en el 2017 era de 38.76%, para los que tienen jefas con la secundaria completa en el 2005 era de 23.07% y para el 2017 el porcentaje era de 36.41%, para aquellos donde la jefa termino la preparatoria o es técnico en el 2005 era de 12.41%, en contraste en el 2017 era de 25.55%, en los hogares donde la jefa tiene un título universitario o un grado mayor en el 2005 era de 4.64%, y en el 2017 era de 13.57%.

En la jefatura masculina en México, los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene la primaria incompleta, ya en promedio durante el periodo representaron el 42.43%, luego le siguen los hogares donde el jefe tiene la primaria completa, en promedio representaron el 33.07%, el siguiente grupo de hogares que se ve más afectado por la pobreza es aquel donde los jefes de hogar terminaron la secundaria, 26.90%, después están los hogares donde el jefe termino la preparatoria o es técnico, 18.98%, por último los hogares menos afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene un título universitario o un grado mayor, ya que en promedio son solo el 9.17%. En este tipo de jefatura la diferencia entre los hogares más pobres y los menos pobres es de 33.26 puntos porcentuales en promedio.

La pobreza también ha aumentado en todos los niveles educativos, en el 2005 la pobreza en los hogares donde el jefe tiene la primaria incompleta era de 36.92%, para el 2017 era de 46.46%, aquellos donde el jefe tienen la primaria completa

tenían un porcentaje de pobreza en el 2005 del 26.37%, en el 2017 el porcentaje era de 37.79%, en cuanto a los hogares donde el jefe tiene la secundaria completa en el 2005 la pobreza era del 19.75%, en el 2017 en cambio esta era de 33.38%, para los que tienen jefes que terminaron la preparatoria o que son técnicos la pobreza en el 2005 era de 13.29%, para el 2017 había aumentado al 26.57%, en los hogares donde el jefe tiene un título universitario o un grado mayor, la pobreza en el 2005 era de 5.97%, en cambio en el 2017 es de 13.05%.

En una comparación entre ambos tipos de jefatura en México es posible notar que en ambas, los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde las jefas y jefes no terminaron la primaria, de igual forma los menos afectados son aquellos donde las jefas y los jefes tienen un título universitario o un grado mayor, sin embargo, la diferencia entre los hogares más pobres y los menos pobres es más grande entre la jefatura masculina que entre la femenina, en 1.3 puntos porcentuales.

Se muestra también que dentro de la jefatura femenina en Oaxaca, los hogares que se ven más afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa de hogar tiene la primaria incompleta, en todo el periodo, representaron en promedio el 49.77%, luego le siguen en porcentaje los hogares donde la jefa de hogar termino la primaria, el 43.30%, el siguiente grupo de hogares que se ve más afectado es aquel donde las jefas terminaron la secundaria siendo el 37.56%, después le siguen aquellos donde las jefas tiene la preparatoria terminada o son técnicas, ya que constituyen el 22.24% del total, finalmente el grupo menos afectado es el de las jefas que tienen un título universitario o un grado mayor, con el 8.66%. La diferencia entre los hogares más afectados por la pobreza y los menos afectados es en promedio de 41.11 puntos porcentuales. Se observa también que la pobreza ha aumentado en todos los niveles educativos, en 2005 esta afectaba al 45.82% de los hogares donde las jefas no tienen la primaria completa, para el 2017 ya afectaba al 58.30%.

En el caso de los hogares donde las jefas tienen la primaria completa, en el 2005 el 39.10% de los hogares era afectado por la pobreza, en el 2017 era el 56.10%, aquellos donde las jefas tienen la secundaria completa eran afectados en el 2005 en un 31.33%, en el 2017 el porcentaje era de 45.71%. En cuanto a los hogares donde la jefa tiene la preparatoria completa, en el 2005 el 14.29% de estos era pobre, para el 2017 el porcentaje era de 26.09%, en los hogares donde la jefa tiene un título universitario o un grado mayor, el 5.77% de los hogares era pobre en el 2005, en el 2017 el porcentaje era de 15.56%.

En la jefatura masculina en Oaxaca, se observa que los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene la primaria incompleta, en promedio durante el periodo representan 58.62%, luego le siguen los hogares donde el jefe tiene la primaria completa, en promedio el 44.29% de estos es pobre, el siguiente grupo de hogares es aquel donde los jefes de hogar terminaron la secundaria, representando el 35%, después están los hogares donde el jefe termino la preparatoria o es técnico ya que en promedio son el 24.33%, por último los hogares menos afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene un título universitario o un grado mayor, ya que solo el 10.81% de estos esta en pobreza. La diferencia entre los hogares más pobres y los menos pobres es de 47.81 puntos porcentuales en promedio. Es importante notar que la pobreza ha aumentado en todos los niveles educativos, en el 2005 la pobreza en los hogares donde el jefe tiene la primaria incompleta era de 54.52%, para el año 2017 era de 61.98%, aquellos donde el jefe tiene la primaria completa tenían un porcentaje de pobreza en el 2005 del 38.76%, en el 2017 el porcentaje era de 50.13%, en cuanto a los hogares donde el jefe tiene la secundaria completa en el 2005 la pobreza era de 26.22%, en cambio en el 2017 era de 49.57%, para los que tienen jefes que terminaron la preparatoria o que son técnicos la pobreza en el 2005 era de 15.49%, para el 2017 había aumentado al 32.75%, en los hogares donde el jefe tiene un título universitario o un grado mayor, la pobreza en el 2005 era de 5.25%, en cambio en el 2017 era de 10.81%.

Comparando ambos tipos de jefatura en Oaxaca, es posible notar que los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde las jefas y jefes no terminaron la primaria, y de igual forma los menos afectados son aquellos donde las jefas y los jefes tienen un título universitario o un grado mayor, sin embargo, la diferencia entre los hogares más pobres y los menos pobres es más grande entre la jefatura masculina que entre la femenina, esta es de 6.7 puntos porcentuales.

Comparando la jefatura de hogar femenina entre México y Oaxaca es posible notar que en ambos los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa tiene la primaria incompleta, sin embargo en Oaxaca el porcentaje es mayor por 9.93 puntos porcentuales, de igual manera tanto en México como en Oaxaca los hogares menos afectados por la pobreza son aquellos donde la jefa tiene un título universitario o un grado mayor, aunque la diferencia entre hogares pobres de este tipo es mínima, 0.51 puntos porcentuales, sigue siendo Oaxaca el más afectado. En la comparación de la jefatura de hogar masculina sucede lo mismo que en el

caso de la jefatura femenina, tanto en México como en Oaxaca los hogares más afectados por la pobreza son aquellos donde el jefe tiene la primaria incompleta, sin embargo en Oaxaca el porcentaje es mayor por 16.19 puntos porcentuales, también son los hogares donde los jefes tienen un título universitario o un grado mayor los menos afectados por la pobreza, sin embargo sigue siendo Oaxaca el más afectado con 1.64 puntos porcentuales de diferencia.



Tabla 10.13
Porcentaje de hogares en pobreza según tipo de jefatura y nivel educativo en México y en Oaxaca (2005-2017).

		México					Oaxaca				
Periodo		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más
Hogares con jefatura femenina	2005	35.41	28.22	23.07	12.41	4.64	45.82	39.10	31.33	14.29	5.77
	2006	32.84	26.52	21.86	12.40	4.87	46.35	34.64	30.77	12.15	2.82
	2007	33.12	25.44	20.83	12.16	4.74	44.56	37.50	31.91	15.09	6.90
	2008	34.20	28.13	23.89	14.18	6.00	49.36	32.37	25.47	18.18	6.38
	2009	41.26	34.03	30.14	18.53	7.81	43.69	42.28	42.86	22.14	9.09
	2010	37.91	33.02	28.86	17.04	7.65	49.43	43.18	28.57	17.21	7.37
	2011	39.87	31.92	29.63	19.52	7.14	48.45	41.52	34.33	16.36	7.53
	2012	41.61	36.48	32.13	20.58	9.33	49.00	43.78	42.54	20.83	10.19
	2013	44.41	37.71	34.70	23.22	10.84	50.20	45.75	43.62	27.88	13.19
	2014	45.99	40.17	36.24	25.10	10.69	59.41	47.44	45.14	31.53	10.38
	2015	43.97	37.53	36.28	22.93	9.46	53.48	45.25	45.14	34.95	11.43
	2016	42.81	37.92	34.72	23.87	9.24	49.01	54.04	40.91	32.35	6.00
	2017	44.54	38.76	36.41	25.55	13.57	58.30	56.10	45.71	26.09	15.56

		México					Oaxaca				
		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria completa	Universidad y más
	2005	36.92	26.37	19.75	13.29	5.97	54.52	38.76	26.22	15.49	5.25
	2006	36.40	24.14	17.65	11.57	5.43	55.03	35.77	21.83	18.53	3.93
	2007	35.74	25.06	19.07	12.18	5.62	50.73	34.83	30.34	16.67	7.35
	2008	38.18	27.51	20.76	13.40	6.54	55.50	35.59	29.23	17.47	4.52
Hogares	2009	43.82	33.32	27.26	17.33	8.05	57.44	44.39	33.85	16.67	9.24
con	2010	42.64	33.13	25.61	18.44	8.18	61.04	44.69	26.78	21.09	10.59
jefatura	2011	42.57	33.84	27.72	19.62	8.93	62.07	44.60	30.88	21.61	11.11
masculina	2012	45.82	36.93	30.61	21.63	10.64	55.11	44.37	34.57	29.15	12.36
	2013	46.41	37.80	31.93	21.47	10.73	61.52	46.47	39.61	28.68	12.61
	2014	47.48	40.00	33.63	24.21	11.95	61.10	54.25	42.96	32.62	14.04
	2015	45.62	38.23	32.05	23.83	12.14	61.56	50.90	46.17	35.05	13.43
	2016	43.62	35.73	30.26	23.19	11.94	64.50	51.03	42.93	30.53	16.06
	2017	46.46	37.79	33.38	26.57	13.05	61.98	50.13	49.57	32.75	20.00

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, periodo correspondiente.

Conclusiones

Lo más relevante de este apartado fue observar que a nivel nacional los hogares con jefatura femenina se ven más afectados por la pobreza que sus contrapartes, en Oaxaca, estos se ven más afectados en 9 de los 13 años estudiados.

También encontramos que en México durante el año más reciente estudiado, el 2017, la jefa de un hogar pobre aportaba 1,427.67 pesos y la jefa de un hogar fuera de pobreza aportaba 4,571.34 pesos, en contraste el jefe de un hogar pobre aportaba 2,568.29 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 7,641.14 pesos, en Oaxaca la jefa de un hogar pobre aportaba en promedio 1,292.06 pesos a su hogar, en cambio la jefa de un hogar fuera de la pobreza aportaba 4,801.88 pesos, en cuanto a la jefatura masculina se observó que el aporte del jefe de un hogar pobre era de 1,864.78 pesos, mientras que el de un hogar fuera de la pobreza era de 6,929.10 pesos.

Cuando observamos que hogares eran los más afectados por la pobreza según el número de dependientes del hogar, encontramos que tanto en la jefatura femenina como en la masculina en México y en Oaxaca los hogares más afectados por la pobreza son aquellos que tienen de 9 a 15 dependientes, a nivel nacional el 61.77% de los hogares con jefatura femenina y con ese número de dependientes es pobre, en la jefatura masculina, el 68.60% de los hogares con este número de dependientes es pobre. En Oaxaca los porcentajes resultaron mayores, para los hogares con este número de dependientes y con jefatura femenina, se encontró que el 100% es pobre, para la jefatura masculina, el 89.58% lo es.

Por otra parte, cuando se observó que hogares eran los más pobres según la localidad en donde residían, se encontró que a nivel nacional para ambas jefaturas son los hogares que residen en áreas rurales los más pobres, de los hogares con jefatura femenina que residen en áreas rurales, en promedio durante todo el periodo estudiado, el 36.38% de estos es pobre, en cuanto a los hogares con jefatura masculina que residen en área rural se encontró que en promedio el 37.22% es pobre. En Oaxaca, el 52.58% de los hogares con jefatura femenina que residen en áreas rurales es pobre, y de la jefatura masculina el 55.96% lo es.

Cuando se analizó que hogares eran los más pobres según la edad de la jefa o jefe de hogar, se encontró que tanto en México como en Oaxaca y para ambas jefaturas los hogares más pobres son aquellos donde la jefa y el jefe tienen 60 años o más.

En México, el 33.52% de los hogares con jefatura femenina donde la jefa tiene 60 años o más, es pobre, para la jefatura masculina el porcentaje es de 35.57%. En Oaxaca, el porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina cuando la jefa tiene 60 años o más es de 42.76%, para la jefatura masculina el porcentaje es de 49.36%.

Respecto al estado civil, los resultados mostraron que para ambas jefaturas tanto en México como en Oaxaca, los hogares donde la jefa o el jefe están unidos son los más pobres, durante todo el periodo a nivel nacional en promedio el 31.57% de los hogares con jefatura femenina es pobre, respecto a la jefatura masculina, el 28.59% de los hogares donde el jefe de hogar está unido es pobre. En Oaxaca los porcentajes son más altos para ambas jefaturas, en el caso de la jefatura femenina donde la jefa de hogar está unida, el porcentaje de hogares pobres es de 41.29%, en cuanto a la jefatura masculina este porcentaje es de 38.07%.

Por otra parte, cuando se analizó el nivel educativo se encontró que para ambos tipos de jefatura tanto en México como en Oaxaca, los hogares más pobres son aquellos donde el jefe de hogar tiene la primaria incompleta, durante todo el periodo en promedio el 39.84% de los hogares con jefatura femenina en México que tenían una jefa de hogar con la primaria incompleta eran pobres, este porcentaje para los hogares con jefatura masculina era de 42.43%. En cuanto a Oaxaca, el porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina donde la jefa de hogar no terminó la primaria es de 42.43%.

En Oaxaca, el 49.77% de los hogares con jefatura femenina donde la jefa de hogar no terminó la primaria es pobre, este porcentaje para los hogares con jefatura masculina es de 58.62%.

- CEPAL. (2003). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. *Reunión de Expertos sobre Pobreza y Género* (pág. 36). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.
- CEPAL. (1995). *La medición de las necesidades básicas insatisfechas en los censos de población*. Montevideo: CEPAL.
- Damián, A. (2005). Pobreza de tiempo en México. Conceptos, métodos y situación actual. En C. M. Gendreau, *Los rostros de la pobreza*. El debate. Tomo IV, p. 378. México: Universidad Iberoamericana.
- Pearce, D. (1978). The Feminization of Poverty: Women, Work, and Welfare. *Urban and Social Change Review*, 28-36.
- Uken, B. M. (2018). *Research Gate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Brooke_Uken/publication/325229586_The_Feminization_of_Poverty_A_Gendered_Underclass/links/5aff41480f7e9be94bd7d06b/The-Feminization-of-Poverty-A-Gendered-Underclass.pdf

CONCLUSIONES GENERALES

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez
David Castro Lugo



A pesar de que la participación de las mujeres en la vida económica, social y política se ha incrementado en las últimas décadas, su situación de desventaja respecto a los hombres persiste. Esta falta de igualdad está presente en el ámbito público y privado.

El presente libro tuvo por objetivo hacer un análisis del mercado laboral femenino en México y un análisis específico para Oaxaca, donde se le dio respuesta a las siguientes preguntas de investigación: ¿Es equitativa la participación de la mujer y el hombre en el mercado laboral?; ¿El nivel educativo de las mujeres define su incorporación al mercado laboral?; ¿Cuáles son las ocupaciones y sectores económicos donde la mujer tiene menor participación?; ¿La mujer elige su ocupación de acuerdo a su rol de género?; ¿Las mujeres sufren mayor discriminación y desigualdad salarial?; ¿La segregación ocupacional en las áreas del conocimiento es elección de las mujeres?; ¿Las mujeres sufren violencia en los centros de trabajo? y, ¿Existe feminización de la pobreza?

Esta investigación se estructuró de la siguiente manera: En la sección I se analiza el contexto económico y la legislación laboral en México; en la sección II se exponen las características sociodemográficas de los hogares en México y Oaxaca; en la sección III se describe la participación laboral y salarios de las mujeres en México y Oaxaca; en la sección IV se analizan los salarios por género en México y Oaxaca; y finalmente, en la sección V se mencionan los factores que inhiben la participación de las mujeres al mercado laboral.

A partir de la estructura anterior, se construye la siguiente conclusión general del libro:

El crecimiento económico de México ha sido bajo, dado que el país ha modificado su estructura productiva hacia una mayor participación en el comercio internacional, caracterizada por una desindustrialización y expansión del sector terciario; sin embargo, el mercado laboral no ha mostrado una tendencia favorable en términos de la generación de empleo y mejora en los salarios de los trabajadores, lo que ha llevado a ejercer presiones entre la oferta y la demanda de mano de obra de mujeres y hombres. En el caso específico del estado de Oaxaca se encuentra que no ha tenido un crecimiento sostenido a través del tiempo y se ha visto afectado por la crisis económica de 2008-2009, aunque con menores implicaciones económicas y sociales respecto al país. También se revela que las circunstancias políticas

y económicas del siglo XX llevaron a realizar algunos ajustes y reestructuraciones en la economía de México; con el fin de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía y la sociedad se promueve la flexibilidad en el trabajo, lo que mejoró la incorporación de la mujer al ámbito laboral, dado que se produjo una pérdida del salario real de ambos jefes de hogar.

La mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo está relacionada con los cambios demográficos de los últimos tiempos. Al hacer la descripción de las características sociodemográficas de la población en México y Oaxaca, se encontró que la población en el país y en el estado es joven, aunque en el tiempo se observa que ha aumentado la población de edades de 30 a 40 años, también se ha incrementado la población de las zonas urbanas y las mujeres como jefas de hogar. Algunas cuestiones que podrían explicar esta situación son: el aumento de mujeres que no se encuentran unidas, la disminución del número de hijos, la migración de hombres (principalmente en el estado de Oaxaca); con lo anterior se deduce que los cambios demográficos mostrados podrían estar influyendo en que exista una mayor oferta de mano de obra femenina, y que también vaya en aumento su incorporación al mercado de trabajo.

Al realizar el análisis de las brechas en educación se encontró que las mujeres que se ubican en las zonas rurales de Oaxaca muestran un mayor rezago educativo; sin embargo, cuando se revisan estos indicadores en la Zona Metropolitana de Oaxaca (ZMO), se encuentra que los niveles de escolaridad son mayores respecto a los que tiene el resto de la entidad, de igual manera se revela que es en esta zona donde existe una mayor participación laboral de las mujeres. Los resultados de este análisis van en línea con otras investigaciones, como la de Félix e Inzunza (2019) y son consistentes con la teoría de la asignación del tiempo en el hogar de Becker (1965) debido a que los costos de oportunidad por dedicarse a actividades de cuidado son menores para las mujeres con un nivel educativo bajo. Con lo anterior se deduce que la mejora en el nivel educativo de las mujeres es un factor determinante para que se incorporen al mercado de trabajo, aunque aún persisten los roles de género en la sociedad mexicana que limitan o reducen su participación laboral.

Al realizar el análisis de la participación laboral de mujeres y hombres en ocupaciones por tareas en México y Oaxaca, los resultados indican que el mercado de trabajo femenino se está polarizando, ya que las mujeres que forman parte de la fuerza laboral cuentan con un mayor nivel de estudios y se están ubicando en

ocupaciones de índole no rutinario cognitivo, aunque hay una parte de ellas que también se encuentran en ocupaciones no rutinarias manuales, donde suelen ubicarse los trabajadores con ingresos bajos. En el estado de Oaxaca existen algunas diferencias significativas con relación al país cuando se realiza el análisis dentro de los salarios, ya que en esta zona del país el nivel salarial suele ser más bajo, aunque no existen cambios significativos en la distribución de los trabajadores por tareas.

En los análisis anteriores ha quedado evidenciado que las características demográficas de las mujeres han cambiado en México y Oaxaca, en especial queda demostrado que el nivel educativo aumenta la participación laboral de las mujeres, por lo que resulta interesante conocer cómo se comportan los salarios promedio de los trabajadores asalariados. En primer lugar, se observa que las remuneraciones a nivel nacional son superiores a los que se observan en Oaxaca, también se encontró una reducción del salario real a través del tiempo, aunque con mayor magnitud en el estado de Oaxaca, mientras que por sexo las más afectadas son las mujeres. Por otro lado, para la participación laboral la condición de jefatura de hogar por parte de las mujeres no indica que constituya una desventaja; sin embargo, un factor que impacta desfavorablemente es el número de hijos, lo que estaría reflejando las grandes desigualdades por género que se explican por el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado.

Son muchos retos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral y que se vuelven factores determinantes para su salida del mismo. Uno de ellos es la violencia laboral, la cual se produce en el trabajo y es difícil conocerla y ser asumida por la sociedad; al contrario, en algunas ocasiones es naturalizada. Los resultados indican que las mujeres en México y Oaxaca sufren violencia laboral de tipo psicológica, esto puede explicarse dado que ellas pueden ser atacadas de forma verbal al ubicarse principalmente en el ámbito informal, como es el caso de las mujeres en el estado de Oaxaca.

Otro factor que inhibe la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo es la desigualdad y la discriminación salarial por razones de género en México y Oaxaca. Se encuentra que existe una diferencia de 23% a 25% entre los salarios por género en México y Oaxaca respectivamente, aunque también se revela que la jornada laboral es menor para las mujeres, con 3% para México y 5% para Oaxaca. Cuando se calcula la desigualdad salarial se observa que esta se reduce en el tiempo, no obstante, la desigualdad en Oaxaca no muestra una tendencia en el tiempo, ya

que se puede suponer que los efectos de la crisis de 2008 pudieron haber afectado el mercado de trabajo de las mujeres. Cuando se revisa el factor discriminación salarial, también se aprecia una disminución en el tiempo, aunque en este caso los datos para Oaxaca no siguen una tendencia.

Cuando se analiza la brecha salarial por género y su relación con el crecimiento económico, se encuentra que tanto para México como para Oaxaca existe una relación contra cíclica, lo cual significa que en los lapsos de recesión la brecha salarial se expande, mientras que en periodos de crecimiento se contrae, por lo que la brecha salarial se reduce cuando hay mayor empleo. De igual manera, se encontró que en México el salario femenino disminuye cuando el empleo aumenta, mientras que en Oaxaca sucede lo contrario, el aumento en el empleo implica un aumento del salario femenino. Por lo que el comportamiento de la brecha está relacionado con la calidad de los empleos que se crean, mientras que en las fases recesivas del ciclo los primeros empleos que desaparecen son los de los trabajadores no calificados que están recibiendo salarios mas bajos.

La segregación ocupacional es un fenómeno que no permite a las mujeres un desarrollo pleno en el mercado de trabajo, ya que concentra a las mujeres y a los hombres en ciertas ocupaciones de acuerdo a su género. Los resultados de esta investigación revelan que las ocupaciones se encuentran segregadas de acuerdo a los estereotipos de género imperantes en la sociedad mexicana, dado que las mujeres se ubican en ocupaciones relacionadas con las ventas, mientras que los hombres se encuentran en empleos donde realizan manejo de maquinaria y construcción. Aunque en el presente libro se ha evidenciado que las mujeres han incrementado su nivel educativo y su incorporación al mercado de trabajo, están ocupando puestos de trabajo segregados por su género, lo que implicaría una pérdida de capital humano y reducción de la desigualdad salarial por género.

La pobreza es un factor que inhibe la participación laboral de las mujeres; Oaxaca es uno de los estados mas pobres del país, por lo que es relevante analizar la feminización de la pobreza. Desde este objeto de estudio se encontró que los hogares con jefatura femenina son más vulnerables a caer en la pobreza, principalmente en el estado de Oaxaca; sin embargo, este resultado depende de algunas características de los jefes de hogar, como el nivel educativo, la edad, el estado civil, el número de dependientes en el hogar y la zona (rural o urbana) donde viven. Es decir, tener bajo nivel de estudios, estar en rangos de edades grandes, no tener pareja, tener un

mayor número de dependientes y vivir en una zona rural son variables que tienen una relación directa con la pobreza.

Desde la literatura teórica, empírica y los datos, la educación sigue siendo la mejor arma para ayudar a la mujer en su ingreso al mercado laboral, por lo que la principal política que cualquier gobierno mexicano debe enfatizar con fin de mejorar la participación laboral femenina es la educación, y claramente el objetivo debería ser que toda mujer que así lo desee estudie hasta el grado de universidad o más; sin embargo, por razones culturales, económicas, sociales y estructurales el garantizar a la mujer su estudio hasta la universidad está, por mucho, lejos de la realidad.

Otra política que se debe de mejorar es el cuidado de niños menores; es decir, el servicio de guardería que ofrece el gobierno. Por último, una política o acuerdo que estaría interesante es el de horarios de trabajo flexibles, ya que una de las razones por la que una gran cantidad de mujeres optan por trabajos en el sector informal es por la alta flexibilidad de horarios.

En este caso, las políticas estimuladoras a favor de la igualdad de trato y de oportunidades habrán de reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones, de modo que conviene modificar las estigmatizaciones presentes en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en función de reconocer la divergencia en capacidades, pero convergencia en sus salarios.

