



**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



# La **mujer** y el mercado de trabajo: retos y oportunidades



Coordinadores  
**Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez**  
**David Castro Lugo**

## La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades

Primera edición: julio de 2020

©Universidad Autónoma de Coahuila

©Ediciones de Laurel, S.A. de C.V.

ISBN Universidad Autónoma de Coahuila: 978-607-506-387-4

ISBN Ediciones de Laurel: 978-607-8477-97-5

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.

Esta obra fue financiada con recursos 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: un enfoque regional", del Fondo sectorial de investigación y desarrollo INMUJERES-2016-1-278257.

*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*



Ediciones  
De Laurel®

Coordinación editorial: Cecilia Sánchez Salinas

Cuidado editorial: Brenda Muñoz Muñoz e Ivonne Arciniega Torres

Diseño de portada y diagramación: Gloria Ivonne Alvarez López

# PRÓLOGO

A nivel mundial, las disparidades entre sexos continúan persistiendo en la mayoría de los ámbitos económico, social y político. En particular, dentro del mercado de trabajo, mujeres y hombres experimentan oportunidades laborales diferentes. Según las tendencias publicadas por la Organización Internacional de Trabajo (2016), las desigualdades en participación por género solo han disminuido 0.6% desde hace veinte años, en todo el mundo y México no es la excepción.

En México la tasa de participación laboral difiere de un grupo a otro. De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres en 2018 la tasa de ocupación laboral femenina representó solo el 43.4% a diferencia de los hombres, los cuales mantienen una ventaja del 77.59%. Además de la ya menor participación femenina, se añade que la desigualdad salarial entre ambos sexos se encuentra en 18% en contra de las mujeres, quienes según la OCDE (2016), nos posiciona como uno de los estados federales que se encuentra arriba de la media de los países que comprenden esta organización.

Esto es explicado por elementos como la cultura, la educación, la desigualdad, la violencia laboral, la discriminación o, bien, la segregación ocupacional que afectan en la distribución de los ingresos.

A partir de esto, en México se han establecido políticas públicas y programas que intentan fomentar la equidad de género dentro de las organizaciones (públicas y privadas); aunque se ha demostrado que se ha avanzado poco, ya que estos esfuerzos no se han materializado en mejores oportunidades para las mujeres.

Con el objetivo de generar un espacio de discusión y reflexión entre representantes del gobierno, asociaciones civiles, organismos internacionales, investigadores, estudiantes y la comunidad sobre los factores que inhiben la participación de las mujeres en el mercado laboral y el empoderamiento económico —desde diferentes temáticas, teorías, metodologías y espacios geográficos—, la Universidad Autónoma de Coahuila, por medio de los cuerpos académicos “Análisis económico y social” de la Facultad de Economía y “Reestructuración regional y políticas públicas” del Centro de Investigaciones Socioeconómicas, organizó el Encuentro interdisciplinario UAdeC 2018 “Hacia el empoderamiento económico y social de las mujeres”, que tuvo lugar en las instalaciones de la unidad Camporredondo de la UAdeC, en la ciudad de Saltillo, Coahuila, los días 25 y 26 de octubre de 2018, en donde se dieron cita investigadores y estudiantes de 16 instituciones educativas y se presentaron más de 30 ponencias.

Las líneas de discusión que se analizaron teniendo al género como eje transversal fueron: migración, segregación ocupacional, participación laboral, educación, violencia laboral, discriminación, salarios, pobreza, informalidad, desigualdad, trabajo no remunerado, polarización ocupacional, economía del cuidado, políticas públicas, entre otros.

Dentro de las actividades se realizaron conferencias magistrales, mesas de trabajo, reproducción de cortometraje sobre violencia, panel de diálogo interinstitucional sobre programas en pro de las mujeres, un taller sobre políticas públicas para el empoderamiento económico y social de las mujeres, panel con académicos sobre el trabajo no remunerado y presentación de libros.

El presente libro es un conjunto de los resultados de este evento una vez realizado el proceso de selección y dictamen de los documentos presentados. Se compone de 11 capítulos, los cuales se clasifican en cuatro secciones generales: 1) Participación laboral, cuatro capítulos; 2) Segregación ocupacional y laboral, tres capítulos; 3) Desigualdad salarial, tres capítulos; y 4) Políticas públicas, un capítulo.

Por último, agradecemos enormemente a los autores de cada uno de los capítulos; a la Dra. Flor Brown Grossman, por haber elaborado la introducción general; así como a los dictaminadores anónimos, por sus comentarios, observaciones y recomendaciones que enriquecieron académicamente esta publicación.

Hacemos una atenta invitación a leer esta obra que servirá de base para realizar otras investigaciones sobre el tema, así como libro de texto de algunas asignaturas como Economía laboral y Estudios de género.

**Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez**  
**David Castro Lugo**  
**Saltillo, Coahuila, a julio de 2020.**

# ÍNDICE

Prólogo ..... 3

Introducción ..... 7

## Primera sección. Participación laboral

**Capítulo 1. Situación laboral de las mujeres profesionistas en México ..... 19**

Dulce María Martínez Angeles  
José Aurelio Cruz de los Ángeles

**Capítulo 2. Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo  
y la organización del cuidado infantil ..... 51**

Abdelali Soto Vázquez  
Violeta Contreras Ramírez

**Capítulo 3. El efecto del cambio tecnológico en la participación  
laboral femenina en México y Oaxaca ..... 79**

Joel Enrique Tijerina Cadena  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez  
David Castro Lugo

**Capítulo 4. Diagnóstico de la calidad del empleo en hotelería: estudio  
de caso de Bahía de Banderas, Nayarit ..... 111**

Luis Alfredo Gamboa Macías  
Karla Barrón Arreola  
Luis Moreno Moreno

## Segunda sección. Segregación ocupacional y laboral

**Capítulo 5. Segregación ocupacional por género en México ..... 137**

Karina Jazmín García Bermúdez  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

**Capítulo 6. Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la  
frontera norte de México (2013-2017) ..... 167**

Ingrid Kuri Alonso

<b>Capítulo 7. Segregación laboral por razones de género. Experiencias de empleadas y empleados en una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017</b> .....	191
---	-----

Myrna Limas Hernández  
Fernanda Nohemí Frías Martínez  
Alfredo Limas Hernández

### Tercera sección. Desigualdad salarial

<b>Capítulo 8. Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género</b> .....	233
--	-----

Nathalia Zamarrón Oztuca  
David Castro Lugo  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez

<b>Capítulo 9. Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?</b> .....	255
---	-----

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez  
Mario Camberos Castro  
Melissa Fabiola Ramírez Estrada

<b>Capítulo 10. Un análisis regional de la especialización sectorial y la brecha salarial por género en México, 2005 y 2017</b> .....	275
---	-----

José Andrés Núñez Tlapala  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez  
Joaquín Bracamontes Nevárez

### Cuarta sección. Políticas públicas

<b>Capítulo 11. El presupuesto de género en el ámbito estatal</b> .....	309
---	-----

Ana María López Carmona  
Patricia Carmina Inzunza Mejía

# INTRODUCCIÓN

Flor Brown Grossman\*

A pesar de la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales, hoy en día tienen menos probabilidades de ocupar empleos acordes con su nivel profesional. Un alto porcentaje de ellas están desempleadas u ocupadas en empleos al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos (OIT, 2018). Estos temas están ampliamente documentados desde distintas perspectivas y para diferentes países<sup>1</sup>. Los trabajos presentados en este libro se preocupan por investigar —con nuevas metodologías y evidencias— la participación de las mujeres en el mercado laboral, la segregación ocupacional, la desigualdad salarial y las políticas públicas para el caso de México.

Un aspecto que recientemente ha transformado la composición de los mercados laborales es el aumento de la educación, especialmente pronunciado entre las mujeres, pero que no siempre ha resultado en un beneficio hacia ellas (Diprete y Buchman, 2013). En algunos casos, la oferta de trabajadores altamente calificados puede superar la demanda, por lo que las mujeres podrían encontrarse en una posición desfavorecida, debido a la preferencia por emplear a hombres en lugar de a ellas (Stier y Herzberg-DrukeStier, 2017).

A pesar de los logros educativos de las mujeres, sus ingresos siguen siendo inferiores a los de los hombres; aun prevalecen importantes diferencias de género en los tipos de empleos, puestos y recompensas (O'Reilly *et al.*, 2015). También subsiste una brecha salarial significativa cuyas causas no son sencillas de explicar: van desde la segregación ocupacional, hasta las diferencias en la especialización académica, o bien, la dificultad para equilibrar las responsabilidades del trabajo y el hogar, entre muchas otras. En el capítulo 1, “Situación laboral de las mujeres profesionistas en México”, Dulce Martínez y José Cruz presentan las características de las condiciones laborales de las mujeres profesionistas en el país. Muestran que las profesionistas representan en promedio 7% de toda la población ocupada durante el periodo de análisis (2000-2017), equivalente al 20% en promedio con respecto al total de las mujeres ocupadas. Al igual que en otros países las mujeres profesionistas, aunque en menor proporción, siguen ganando menos que los hombres, pero más que las mujeres y hombres que no tienen

\* Profesora-investigadora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.

<sup>1</sup> Por ejemplo Davies (1994), Lyberaki (2013), Sigle-Rushton (2007), Bettio (2008), Enamorado (2009), Liu (2000), Hirsch (2014), Del Río (2008), Kriesi (2010), Vásconez (2017) y Georgiadis (2017), entre otros.

esa condición. Subsiste la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, aun en los sectores que cuentan con mejores condiciones. Aunque las mujeres profesionistas en México han logrado mejorar su situación en el mercado laboral, queda aun pendiente de erradicar la segregación ocupacional y el diseño de políticas públicas para lograr la equidad de género. Esto es un elemento esencial para alcanzar niveles elevados de desarrollo económico, integración social y construir sociedades democráticas, en donde la ciudadanía sea ejercida plenamente (Maurizio, 2010).

Otra faceta del análisis de la participación de las mujeres en los mercados laborales, tanto en los países de ingresos altos como en los de bajos, muestra que ellas siguen trabajando menos horas en los empleos remunerados y aun realizan la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Aunque se ha registrado un incremento en la infraestructura para el cuidado de niños y adultos, esta protección social no ha sido suficiente para disminuir de manera considerable el tiempo que pasan las mujeres en las tareas domésticas (OIT, 2018). En el capítulo 2, “La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la organización del cuidado infantil”, Abdelali Soto y Violeta Contreras muestran que el servicio de guarderías es accesible solo para un porcentaje limitado de mujeres, y dejan fuera de este beneficio a amplios sectores de ellas. Analizan, para Coahuila, las características de la oferta y la demanda de los servicios de cuidado infantil. En cuanto a la oferta, revisan la cantidad y ubicación de los centros, sus horarios de operación, su capacidad instalada y su fuente de financiamiento, lo que determina quiénes tendrán acceso. Con relación a la demanda, examinan las condiciones en las que trabajan las madres y su percepción respecto a las guarderías. A pesar de que la entidad tiene uno de los porcentajes más altos de participación económica femenina y de acceso a estos servicios, menos del 5% de los infantes acude a uno de ellos. Esto se debe principalmente a la incompatibilidad de horarios, así como la escasa cobertura en varios municipios. Los resultados de la investigación permiten reflexionar sobre medidas de política pública diseñadas para atender estos problemas.

La cuarta revolución industrial también llamada Revolución digital, entendiendo por digitalización, la tendencia a mover servicios y datos hacia las computadoras y el internet (Meza, 2019), es otra circunstancia que actualmente incide en las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Como es bien sabido, los cambios tecnológicos traen consigo efectos positivos, como mejores salarios, horarios laborales flexibles, menos horas de trabajo y más tiempo para el ocio o actividades recreativas; o negativos, como sustitución del trabajo humano, menor demanda laboral y desigualdad

salarial para los trabajadores. Como señalan Joel Tijerina, Reyna Rodríguez y David Castro en el capítulo 3, “El efecto del cambio tecnológico en la participación laboral femenina en México y Oaxaca”, los estudios en torno al desplazamiento de la mano de obra “son múltiples y avanzados pero son llevados a cabo para países desarrollados, como Estados Unidos y potencias europeas, en donde llegan a resultados que implican que las tareas que tienen mayor riesgo de ser reemplazadas por la robotización son las actividades rutinarias. Sin embargo, en la actualidad hay escasos estudios de este tipo para países en vías de desarrollo. Los que se han llevado a cabo para estos países son en Colombia, (Medina y Posso, 2010) Argentina, Uruguay (Apella y Zunino, 2017) y Polonia (Arendt, 2018), en los cuales se concluyen que sus países tienen resultados parecidos a los de los países desarrollados”<sup>2</sup>. Después de una amplia revisión de la literatura, los autores señalan que las mujeres muestran una ventaja comparativa en la realización de tareas de índole no rutinaria, por lo que el cambio tecnológico reciente, que se considera sesgado por tareas, las beneficia en términos de empleo. Analizan el efecto del cambio tecnológico en México y Oaxaca. En particular, investigan la participación laboral femenina en tareas no rutinarias cognitivas y manuales y hasta qué punto, en Oaxaca, la postergación del avance tecnológico puede afectar la incorporación de mujeres en este tipo de ocupaciones. Con información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para 1998, 2008 y 2018, dividen a los trabajadores en cuatro ocupaciones por tipos de tareas y aplican un modelo de probabilidad. Sus resultados indican que las mujeres en México tienen una mayor probabilidad de ocuparse en tareas rutinarias y no rutinarias cognitivas y, para Oaxaca, en actividades no rutinarias manuales. Los autores señalan que lo anterior parece estar en función de la educación, más que del efecto del cambio tecnológico ya que, en ocupaciones cognitivas, los trabajadores suelen contar con mayor nivel educativo, respecto a los que realizan tareas manuales.

El turismo es considerado hoy en día como uno de los sectores económicos más importantes alrededor del mundo (Huizar, Villanueva y Rosales, 2016). Las compañías hoteleras están cambiando sus estrategias con incentivos que van más allá del salario, las cuales afectan la calidad del empleo y la participación de las mujeres en el mercado laboral (González, Sánchez y López, 2011). En este contexto, Luis Gamboa, Karla Barrón y Luis Moreno, en el capítulo 4, “Diagnóstico de la calidad del empleo en hotelería:

<sup>2</sup> N. del Ed.: Esta cita es un extracto del capítulo 3 del presente libro.

estudio de caso de Bahía de Banderas, Nayarit”, presentan un diagnóstico de la calidad del empleo de la hotelería en Bahía de Banderas, municipio perteneciente a la Riviera Nayarit. Corresponde a un estudio de caso que expone las condiciones laborales en la actividad turística, con un análisis descriptivo de los resultados obtenidos a partir de 375 encuestas aplicadas a los trabajadores de la hotelería, en el mes de mayo de 2018. Los autores examinan las características de la calidad en el empleo, entendidas como las condiciones laborales del personal ocupado en el sector hotelero, en las dimensiones de formalidad, capacitación, clima organizacional e igualdad sustantiva. Con los resultados obtenidos, documentan la existencia de procesos de flexibilización laboral similares a lo que ocurren en otros sectores de la economía, como son: empleos con desigualdad salarial, alta participación de empleo femenino, escaso cumplimiento de la normativa laboral en términos de derechos laborales, entre otros. Concluyen que, en el sector estudiado, el empleo no necesariamente corresponde a la definición de *empleo de calidad*.

La segregación ocupacional por género permanece como un tema de interés en la literatura tanto a nivel nacional como internacional (Gómez, Huesca y Horbath, 2017; Popli, 2013; Rodríguez y Camberos, 2007). Tal como se documenta en los capítulos de esta primera sección del libro, persiste la falta de oportunidades de empleo para las mujeres, pues siguen segregadas en la estructura ocupacional, y concentradas en un reducido número de ocupaciones asociadas con roles socialmente asignados a ellas.

En la segunda sección, Karina García y Reyna Rodríguez presentan, en el capítulo 5 “Determinantes de la segregación ocupacional por sexo en México en el año 2016”, los principales enfoques teóricos que tratan de explicar las razones por las cuales las mujeres y los hombres participan de manera diferenciada en las ocupaciones. Con la evidencia empírica de un análisis descriptivo, analizan hasta qué punto los planteamientos teóricos siguen siendo válidos en lo que respecta al mercado laboral mexicano, en la actualidad. 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 mascu-

linas (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 aun 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.

Por otro lado, en el capítulo 6, “Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017)”, Ingrid Kuri cuestiona los cambios y continuidades de la participación laboral femenina y el grado de segregación que muestra la estructura ocupacional de los últimos años. Para ello, analiza empíricamente la evolución del empleo femenino en los mercados de trabajo de los estados que conforman la frontera norte de México, con especial énfasis en la distribución y segregación ocupacional por sexo, como expresiones de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (segundo trimestre, para los años 2013 y 2017) sobre mujeres ocupadas, subordinadas y remuneradas de 15 años y más, calcula el índice de segregación de Karmel-MacLachlan y su descomposición, con el fin de distinguir los cambios en la segregación ocupacional en el tiempo; así como los índices de participación y concentración laboral femenina. Los resultados aportan evidencia mixta. Por un lado, refieren una disminución en la segregación ocupacional por sexo, por cambios en la proporción de las mujeres en ciertas ocupaciones; y por otro un estancamiento respecto a las ocupaciones en donde históricamente se concentra la fuerza laboral femenina, ligadas a la persistente división sexual del trabajo.

Más allá de documentar las características de la segregación ocupacional a nivel de la economía, regiones o sectores, es importante su estudio al interior de las empresas. Por ello, Myrna Limas, Fernanda Frías y Alfredo Limas presentan un estudio de caso, en el capítulo 7, “Segregación laboral por razones de género. Experiencias de empleadas y empleados de una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017”. Allí muestran las experiencias sobre la segregación laboral

del personal ocupado. Para ello utilizaron la fenomenología como estrategia metodológica, con tres ejes de segregación laboral: 1) discriminación, 2) puestos y salarios, y 3) relaciones entre compañeras y compañeros. La muestra se integró con seis participantes (tres mujeres y tres hombres), entrevistados durante el primer semestre de 2017. Los datos recogidos fueron sistematizados, interpretados y analizados, utilizando *software* y equipo de cómputo.

Sus resultados sugirieron que: a) La certificación en equidad de género otorgada por el INMUJERES (MEG) a las empresas no garantiza ausencia de segregación. b) Los estereotipos sociales o ideas preconcebidas aun suponen que los hombres se desempeñan mejor en ciertos puestos de trabajo. c) La discriminación afecta principalmente a las mujeres, aunque existen víctimas varones. d) La certificación estipula que el personal tiene igual acceso a puestos y salarios. e) Los hombres enfrentan menores dificultades al contratarlos, reciben mayores ingresos y mejores oportunidades. f) Las relaciones entre el personal se basan en el respeto, aunque las mujeres declararon que sus opiniones son ignoradas por colegas, entre otros. Los autores concluyen que las experiencias de segregación laboral afectan de manera distinta a mujeres y hombres en su trayectoria laboral, familiar y personal. Sugieren la conveniencia de construir ambientes laborales cordiales, humanos y de bienestar.

Una amplia literatura analiza con distintos métodos y evidencia las características actuales de las disparidades salariales entre mujeres y hombres<sup>3</sup>. En el estudio de los factores que inciden en las brechas salariales ha cobrado importancia el cambio tecnológico. Así comienza la tercera sección de esta obra, en donde en el capítulo 8, “Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género”, Nathalia Zamarrón, David Castro y Reyna Rodríguez exponen una revisión de la evidencia empírica de los efectos del cambio tecnológico en la participación y los salarios de las mujeres en el mercado laboral; así como su posible correlación en la disminución de la brecha salarial por género. Identifican las principales hipótesis del cambio tecnológico y su efecto en las mujeres empleadas, describen las implicaciones teóricas del cambio técnico sobre la estructura ocupacional y salarial por género, y la influencia del progreso tecnológico en la disminución de esta brecha salarial, con la intención de conocer la incidencia del cambio tecnológico en la parte explicada y no explicada de dicha brecha. De acuerdo con la evidencia empírica, los autores concluyen que el cambio tecnológico experimentado

<sup>3</sup> (Grybaité, 2006) (Juhn, 1993) (Blau, 1997) Autor *et. al.*, (1998); (Allen, 2001); (Meza, 2001); (Card, 2002); Domínguez Villalobos y Brown Grossman, (2010); Huesca *et. al.*, (2010); y Dueñas Fernández *et. al.*, (2015).

apoya parcialmente el cierre de la brecha salarial por género, que es sesgado por tareas no rutinarias manuales y cognitivas en las que la mujer tiene mayor representación. Hecho que se asocia con la reducción de la brecha salarial por género junto con la disminución de los sueldos del género masculino.

Las brechas salariales no solo están presentes en el sector privado. En el capítulo 9, "Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?", Reyna Rodríguez, Mario Camberos y Melissa Ramírez indagan sobre las diferentes características en el sector público y privado que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores de la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Saltillo.

Los autores señalan que el salario de los empleados de la administración pública puede estar más relacionado con el comportamiento de la política fiscal y son poco sensibles a las condiciones imperantes de los mercados de trabajo. Pero sí se encuentran diferencias por género en cada uno de los sectores. Los salarios en el sector público son mayores para las mujeres, con una menor dispersión que su contraparte en el privado. Sucede lo contrario en el sector privado, particularmente en el sector informal, con menores salarios para ellas y una mayor diferencia salarial que no se explica por las características productivas. Señalan que estas desigualdades salariales se presentan en todas las áreas metropolitanas estudiadas. En Saltillo aprecian un nivel salarial más elevado, debido a que su mercado laboral se encuentra principalmente dentro del sector privado formal.

Esta tercera sección, dedicada a las características de la brecha salarial, termina con el capítulo 10 "Un análisis regional de la especialización sectorial y la brecha salarial por género en México, 2005 y 2017" de José Tlalpala, Reyna Rodríguez y Joaquín Bracamontes. Aquí los autores examinan la estructura ocupacional y la desigualdad por género en México y sus regiones, según su apertura comercial, entre el 2005 y 2017. Investigan hasta qué punto las mujeres ubicadas en las regiones más expuestas a la apertura comercial experimentan una reducción de la brecha a su favor, explicada mayormente por las características productivas, en las ramas de actividad económica en donde se especializan. Con el método de Rodríguez y Gaona (2013), los autores calculan el coeficiente de localización usando la población ocupada por sector de rama económica, con el propósito de ver en qué actividades económicas se especializan mujeres y hombres en cada región de México, según su exposición a la apertura comercial. Con la metodología propuesta por Juhn-Murphy-Pierce, estiman la brecha salarial y su

descomposición en cada una de las ramas económicas, en donde se especializan mujeres y hombres por regiones. Los resultados indican que la diferencia salarial entre mujeres y hombres se redujo, tanto a nivel nacional como en las regiones estudiadas, aunque fue mayor en la región alta, y baja exposición a la apertura comercial. De igual manera se destaca que las mujeres y hombres se especializan en la industria manufacturera y la construcción, en la región de alta exposición y en la de baja exposición en comercio y servicios.

Ante la permanencia de las desigualdades de género reseñadas en los capítulos del libro, los gobiernos de diversos países han comenzado a instrumentar asignaciones presupuestales que respondan a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres y los hombres, con la intención de crear un efecto positivo en ambos. En México, las acciones públicas para incluir las demandas y necesidades de las mujeres en los presupuestos públicos son relativamente nuevos, surgen en 1998. Durante este periodo, algunas instituciones han desarrollado iniciativas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto público. Las estrategias han sido diversas, en su mayoría dirigidas a la parte del gasto público.

En este sentido, la cuarta y última sección del libro presenta el capítulo 11 “El presupuesto de género en el ámbito estatal”, de Ana López y Patricia Inzunza. Aquí se realiza una revisión documental y descriptiva de los rubros de los programas que atienden los ejes de responsabilidades del estado de Sinaloa con el género. Con herramientas del marco lógico se identifican los resultados logrados en el avance de estas asignaciones, el nivel de incidencia y redistribución del PPG<sup>4</sup> y su alcance en el estado. Señalan que el PPG en Sinaloa se ha concretado a la programación presupuestaria y ejecución de programas orientados a atender la normatividad internacional, nacional y sus lineamientos, pero aun no se mide ni se da seguimiento a los programas; lo que impide identificar su eficiencia, resultados y desafíos para concretar acciones que ayuden al empoderamiento de la mujer en el estado. Se espera en el futuro que estos programas atiendan el rubro de desarrollo económico del PPG y generen mayor beneficio en las mujeres en Sinaloa, al identificar con mayor nivel de eficiencia su empoderamiento.

---

<sup>4</sup> N. del Ed.: PPG son las siglas de Presupuesto con Perspectiva de Género.

## Referencias

- Allen, S. G. (2001). Technology and the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, 19, 440-483.
- Apella, I. y Zunino, G. (2017). Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay: un análisis desde el enfoque de tareas. En Serie de Informes Técnicos del Banco Mundial en Argentina, Paraguay y Uruguay.
- Autor, D. H., Katz, L. F. y Krueger, A. B. (1998). Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? *The Quarterly Journal of Economics*, 113, 1169-1213.
- Bettio, F. (2008). Occupational Segregation and Gender Wage Disparities in Developed Economies: Should We Still Worry? En Bettio, F. y Verashchagina, A. (Eds.) *Frontiers in the Economics of Gender*. Nueva York, EE.UU.: Routledge Siena Studies in Political Economy.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1997). Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15, 1-42.
- Card, D. y DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20, 733-783.
- Davies, H. y Joshi, H. (1994). The Foregone Earnings of Europe's Mothers. En Eckert, O. (Ed.) *Standards of Livings and Families: Observation and Analysis*. París, Francia: INED John Libbey Eurotext.
- Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Economía Pública*, 184, 67-98.
- Diprete, T. A., y Buchman, C. (2013). *The Rise of Women: The Growing Gender Gap in Education and What it Means for American Schools*. Nueva York, EE.UU.: Russell Sage Foundation.
- Domínguez, L. y Brown, F. (2010). Trade Liberalization and Gender Wage Inequality in Mexico. *Feminist Economics*, 16, 53-79.
- Dueñas-Fernández, D., Iglesias-Fernández, C. y Llorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33, 207-219.
- 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, 1-32.
- Georgiadis, T. y Christopoulos, G. (2017). Gender Inequalities in Labour Market Outcomes. *International Journal of Manpower*, 38, 675-695.
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *Revista el Periplo Sustentable*, 33, 159-191.

## Referencias

- González, M., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba, España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 1047-1068.
- Grybaitė, V. (2006). Analysis of Theoretical Approaches to Gender Pay Gap. *Journal of Business Economics and Management*, VII, 85-91.
- Hirsch, B. (2014). The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer-Employee Data for Germany. *Economics Letters*, 119, 348-350.
- Huesca-Reynoso, L., Castro-Lugo, D. y Rodríguez-Pérez, R. E. (2010). Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica. *Economía, sociedad y territorio*, 10, 749-779.
- Huizar, M., Villanueva, R. y Rosales, G. (2016). Turismo y empleo de calidad. ¿Una relación posible? En Arnaiz, S. y Ruiz, C. (Eds.), *Los retos del turismo*. Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.
- Juhn, C., Murphy, K. M. y Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101, 410-442.
- Kriesi, I., Buchmann, M. y Sacchi, S. (2010). Variation in Job Opportunities for Men and Women in the Swiss Labor Market 1962–1989. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28, 309–323.
- Liu, P.-W., Meng, X. y Zhang, J. (2000). Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy. *Journal of Population Economics*, 13, 331-352.
- Lyberaki, A. (2013). The Crisis and Women's Economic Independence: Some Warnings from Greece. *Journal of Critical Studies in Business and Society*, 3, 12-39.
- Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- 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.
- Meza, G. L. (2001). Wage Inequality and the Gender Wage Gap in Mexico. *Economía Mexicana Nueva Época*, 10, 291-323.
- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S. y Burchell, B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International Perspectives on Forty-Years of Addressing the Gender Pay Gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39, 299-317.
- OIT. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Popli, G. (2013). Gender Wage Differentials in Mexico: A distribution Approach. *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 176, 295-319.

## Referencias

- Rodríguez, E. y Gaona, E. (2013). Desarrollo regional, empleo y género: un análisis de las regiones económicas de México 2012. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2.
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Revista Política y Cultura*, 28.
- Sigle-Rushton, W. y Waldfogel, J. (2007). Motherhood and Women's Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics*, 13, 55-91.
- Stier, H. y Herzberg-Druke, E. (2017). Running Ahead or Running in Place? Educational Expansion and Gender Inequality in the Labor Market. *Soc Indic Res*, 130, 1187.
- Vásconez, A. (2017). Economic Growth and Gender Inequality: An Analysis of Panel Data for Five Latin American Countries. *CEPAL Review*, 122, 80-106.



PRIMERA SECCIÓN

# Participación laboral

# Capítulo

# 1



## Situación laboral de las mujeres profesionistas en México

Dulce María Martínez Angeles\*  
José Aurelio Cruz de los Ángeles\*\*

\* Profesora-investigadora del Instituto Tecnológico Superior de Libres y profesora por asignatura de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

\*\* Director de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

## Introducción

Desde el siglo pasado surgieron diversas teorías que sustentaban la existencia de disparidades en el mercado de trabajo. La más relevante de ellas corresponde al enfoque institucionalista, en donde se señala que el mercado de trabajo va más allá de la lógica de competencia y se refiere a ciertas reglas institucionales que no se contemplan en la teoría neoclásica; por lo tanto, hay influencias sociales e institucionales sobre el comportamiento de los agentes, tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda de trabajo.

Dentro de este enfoque Pioré y Doeringer (1985) plantean la noción del mercado dual, que consiste en la existencia de dos mercados laborales: primario y secundario.

En el primario se incorporan aquellos trabajos que se encuentran protegidos por el mercado, donde se ubican los puestos de dirección que tienen mejores pagos salariales y condiciones laborales y, en consecuencia, mayor estabilidad. Pero al mismo tiempo se bifurca en dos categorías: superior e inferior. En la primera de ellas se asientan los trabajadores de cuello blanco, que son los que muestran más credenciales educativas y habilidades para desarrollar las actividades que se requieran en cierto tipo de trabajo, que es justamente donde podríamos insertar la importancia del capital humano. En la segunda categoría (inferior), se establecen los trabajadores con menos cualidades que los anteriores, pero más que los que pertenecen a la división secundaria. A estos se les denomina trabajadores de cuello azul.

En el mercado secundario se encuentran los sectores vulnerables de la población, es decir, las minorías —mujeres, jóvenes, subordinados— cuyas características remiten a baja calificación para el trabajo; es decir, poco nivel educativo. Todo esto se puede concluir en condiciones laborales precarias en todos los aspectos: salarios, jornadas de trabajo, prestaciones, entre otros.

No es intención de este trabajo realizar una réplica más de este enfoque, sino más bien se pretende describir la actualidad y la realidad de lo que ocurre en el mercado laboral mexicano para las mujeres profesionistas. Más allá de realizar un análisis teórico, se parte de un análisis empírico, en donde se asume la desigualdad laboral entre mujeres y hombres a nivel mundial y nacional.

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), México tiene una de las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo más baja (47%), entre los países que forman parte de este organismo (OCDE,

2017: 3). Es decir, poco menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar son absorbidas por el mercado laboral. Además, 60% de estas mujeres se encuentran en el sector informal, con poca protección social y baja paga (OCDE, 2017, p. 15).

Bajo este esquema de análisis, este trabajo se divide en cinco apartados. En el primer apartado se sintetizan algunas revisiones teóricas relacionadas con el mercado laboral y los enfoques generales que lo abordan. En el segundo, se presenta una perspectiva general de las estrategias que se han impulsado en el nuevo siglo en materia laboral, bajo la perspectiva de género, tanto a nivel internacional y nacional, con la finalidad de verificar una relación consistente que promueva la igualdad y equidad en los mercados de trabajo y así poder establecer un diagnóstico general.

El tercer apartado explica la metodología utilizada para operar las variables de análisis de las condiciones laborales de las mujeres profesionistas, lo que permitirá establecer los criterios de medición. El cuarto, presenta los resultados obtenidos para la descripción de la situación laboral de las mujeres profesionistas en México que, en términos generales, muestra mejores condiciones laborales con respecto a las mujeres que no lo son. No obstante, se halla la presencia de segregación ocupacional en este segmento, lo cual implica que, aun siendo un mercado con mejores características, la diferencia entre mujeres y hombres está presente. Por último, se establecen una serie de comentarios tratando de vincular los hallazgos con la revisión de las estrategias señaladas en el primer apartado.

## Marco teórico

Las teorías que explican las condiciones de un mercado laboral generalmente pueden abordarse desde una perspectiva económica, sociológica, política, etcétera. Para efectos de esta investigación se puede partir de la perspectiva económica neoclásica de la teoría del capital humano, representada por los trabajos de Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1972). Este enfoque subraya la importancia de la formación de capital humano a nivel personal, pues plantea que los individuos tomarán la decisión de invertir en su educación si los beneficios esperados a futuro, de seguir formándose, serán positivos. Es decir, se considera a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, cuyo objetivo central es incrementar sus niveles de productividad y con ello sus ingresos.

A grandes rasgos, esta teoría indica que la educación no significa un gasto, sino que se trata de una inversión, ya que el individuo que estudia obtiene una tasa de retorno del capital que decidió invertir en su propia formación. Es seguramente la corriente más influyente en el tema de educación-empleo, pues señala la importancia de la formación de capital humano no solo en el crecimiento económico de un país, sino también como un mecanismo de reducción de la pobreza y mejoras en el bienestar de los individuos.

Por otro lado, se encuentra el ya descrito enfoque institucionalista, en donde se analiza la influencia de los factores sociales e institucionales que funcionan como mecanismos entre la oferta y demanda dentro de un mercado laboral. De este se desprende la contribución de la segregación ocupacional, que se refiere a que las mujeres y los hombres se emplean en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura (Guzmán, 2002, p. 27). Al respecto, Torns y Recio (2012), proporcionan esta división:

- **Horizontal.** Donde se observa concentración del empleo femenino en los sectores de actividad económica más desprotegidos por el mercado laboral.
- **Vertical.** Donde la participación de mujeres y hombres en puestos de mayor jerarquía es desigual.

Por último, las teorías sociológicas se centran en factores no económicos, ajenos al mercado de trabajo para tratar de explicar la división de ocupaciones por sexo, estatus social, raza, etcétera. Dentro de esta perspectiva se encuentra el aporte de Randall Collins con su teoría credencialista, donde afirma que las credenciales educativas (certificados y títulos universitarios) han servido para monopolizar empleos por parte de ciertos grupos especializados de trabajadores (profesionistas) y así evitar que estos sientan la presión a favor de un trabajo productivo (Collins, 1989, p.105). Señala también que las credenciales han permitido que el desarrollo de las profesiones modernas sea una nueva variante del proceso de “estratificación social” mediante la monopolización de oportunidades; ya que a través de este mecanismo los individuos tienen mayor probabilidad de obtener un buen empleo.

A continuación, se presenta el panorama real general del mercado de trabajo a nivel internacional y nacional con la finalidad de contar con la perspectiva teórica y empírica, mediante la revisión de las tendencias actuales respecto a las acciones

y estrategias que se realizan para mejorar el funcionamiento y las condiciones de los mercados laborales del mundo, sobre todo de México.

## Análisis de diagnóstico

En 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió un informe que indica que las mujeres “no solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza de trabajo, sino que, cuando lo hacen, tienen también más probabilidades de estar desempleadas u ocupadas en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos” (2018, p. 5). En este sentido, el marco general indica que se reconoce a nivel mundial las grandes diferencias de participación entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

A partir de lo anterior queda claro que existe una brecha de género laboral, pero que además trasciende a una brecha salarial, pues de acuerdo con cifras oficiales de la OIT, las mujeres ganan en promedio 20% menos que los hombres a nivel mundial (OIT, 2017; citado en OIT, 2018, p. 12). Pero lo interesante es que se han impulsado estrategias desde comienzo del nuevo siglo para aminorarla sin éxito relevante. Prueba de ello se muestra en la siguiente tabla, en donde se observa que las tasas de participación de las mujeres son menores que la de los hombres en todos los grupos de regiones.

**Tabla 1.1**

Tasas de participación y desempleo en el mercado laboral a nivel mundial, por sexo, 2018.

Región	Tasas de participación de mujeres y hombres y su diferencia en el mercado laboral			Tasas de desempleo de mujeres y hombres en el mercado laboral	
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres
<b>MUNDO</b>	<b>75.0%</b>	<b>48.5%</b>	<b>26.5%</b>	<b>5.2%</b>	<b>6.0%</b>
Países en desarrollo	81.1%	69.3%	11.8%	4.6%	6.1%
Países emergentes	76.1%	45.6%	30.5%	5.2%	6.1%

(continúa)

(continuación)

Región	Tasas de participación de mujeres y hombres y su diferencia en el mercado laboral			Tasas de desempleo de mujeres y hombres en el mercado laboral	
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres
Países desarrollados	68.0%	52.4%	15.6%	5.3%	5.6%
África subsahariana	74.0%	64.7%	9.3%	6.4%	8.2%
América Latina y el Caribe	77.1%	51.5%	25.6%	6.8%	9.5%
América del norte	67.9%	55.8%	12.1%	4.6%	4.4%
Estados árabes	77.2%	18.9%	58.3%	6.8%	16.3%
Asia oriental	74.7%	59.1%	15.6%	4.8%	4.2%
Asia sudoriental y el pacífico	79.4%	56.5%	22.9%	3.5%	3.3%
Asia meridional	79.0%	27.6%	51.4%	3.7%	5.2%
Europa septentrional, meridional y occidental	63.4%	51.6%	11.8%	7.9%	8.2%
Europa oriental	67.0%	51.8%	15.2%	5.6%	4.9%
Asia central y occidental	73.5%	45%	28.5%	8.0%	9.4%

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2018).

Por otro lado, la tasa de desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres, sobre todo en los países emergentes y en desarrollo. Los valores más altos corresponden a las regiones de África del norte y los Estados árabes, en donde existen factores explicativos para esta situación relacionados con conflictos bélicos, cuestiones político-religiosas, estado de derecho, entre otros.

Para el caso del análisis regional, un estudio de Maurizio (2010) coincide en que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo latinoamericano tiene mayor dificultad con respecto a los hombres, y si las mujeres se insertan lo hacen en peores condiciones laborales. En este sentido, identifica algunos hechos estilizados:

- Creciente tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, pero más baja que la de los hombres.
- Incremento de tasas de empleo para las mujeres, pero también las tasas de desempleo, más que las de los hombres.

- Brechas salariales.
- Menor protección social para las mujeres en el mercado de trabajo.

Para el caso de México, Flores y Salas (2015) presentan un estudio donde identifican algunos factores que explican las diferencias laborales y su relación con las brechas de género en México, de los cuales se mencionan algunos a continuación:

- Educación. Rezago de las mujeres educadas explicado por factores estructurales.
- Edad. Las mujeres jóvenes muestran mayores tasas de desocupación.
- Formalidad. Elevados niveles de informalidad de las mujeres en el mercado laboral.
- Estado civil. Incide en la competitividad, real o simbólica, en términos de disponibilidad de tiempo y continuidad laboral. Se identificó que las mujeres divorciadas y solteras muestran mayor participación con respecto a las casadas en el mercado laboral mexicano.

Bajo este panorama, corresponde ahora verificar las estrategias que se han impulsado a nivel internacional y nacional para reducir la brecha de género en los mercados de trabajo, para posteriormente analizar el segmento específico de las mujeres profesionistas en México.

### *Estrategias internacionales: Objetivos del Desarrollo Sostenible, 2016-2030*

Se trata de una continuidad de los Objetivos del Desarrollo del Milenio, que fueron unas metas para luchar contra la pobreza en diversas dimensiones, en donde el tema del género está presente. Fueron ocho objetivos establecidos en la Cumbre del Milenio en septiembre del año 2000, en donde 191 jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a lograrlos para el 2015 (UNDP, 2018).

El objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer tuvo como resultados finales: eliminar la disparidad de géneros en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria. “41% de los trabajadores remunerados en sectores no agrícolas son mujeres, con respecto al 35% de 1990; entre 1991 y 2015 el porcentaje de mujeres con empleos vulnerables redujo en 13%” (Naciones Unidas, 2015, p. 5).

No obstante, en el informe 2015 de los Objetivos del Desarrollo del Milenio se reconoce que las mujeres siguen siendo objeto de discriminación para acceder al trabajo y, si acceden, su condición es desigual con salario inferior al de los hombres por 24% y se asume que hay un largo camino por recorrer para lograr este objetivo.

Por lo anterior, se posterga la agenda hacia la formulación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, 2016-2030, que incluyen ahora 17 objetivos, y se trata de un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo, en el marco de una alianza mundial reforzada (Naciones Unidas, 2016, p. 7).

Primero, se aborda el objetivo 5: Igualdad de género, que consiste en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, pues al empoderar a este sector habría un efecto multiplicador y contribuye a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial (UNDP, 2018). Esto requeriría de aspectos relacionados con la modificación de marcos normativos de los países y la formulación de políticas públicas específicas para este sector de la población.

El objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico se deriva de la relación de las recesiones mundiales con los mercados de trabajo, pues el comportamiento económico refleja crecimiento lento, alto desempleo y desigualdad laboral. Específicamente se aborda la meta 8.5, que pretende lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, para el año 2030 (Naciones Unidas, 2016, p. 24).

Pareciera que, a fin de cuentas, las estrategias internacionales establecen las políticas a seguir para lograr objetivos muy generales y cada vez mayores, como lo es el paso de cumplir de 8 a 17 objetivos a nivel mundial. Se señalan las metas a cumplir, pero los mecanismos para lograrlos quedan sujetos a las políticas que cada uno de los países implemente, y eso involucra el diseño de políticas públicas que empaten con las políticas económicas de los mismos.

### *Estrategias nacionales: Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres*

En México, el Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2013-2018, consideró cinco metas nacionales y tres ejes transversales. La primera meta: México en Paz proponía

garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, comprometiéndose a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, para que México alcanzara su máximo potencial y, en consecuencia, poder ser un país democrático y participativo.

Para que lo anterior fuera posible, se publicó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), 2013-2018, que implementó una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; por lo que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboraron las dependencias de la Administración Pública Federal estuvieran explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas que permitieran reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

PROIGUALDAD manejó seis objetivos que se vincularon con la planeación nacional:

1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.
2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas y garantizar su acceso a la justicia.
3. Promover el acceso a las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

Generar entornos de convivencia y corresponsabilidad familiar-social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y niñas.

Incorporar y fortalecer la institucionalización de la igualdad de género en los poderes de la Unión y niveles de gobierno (PROIGUALDAD, 2013).

De acuerdo con información del Quinto Informe de Labores (2017), las erogaciones aprobadas en 2017 para promover la igualdad entre mujeres y hombres ascendieron a 27,424.6 millones de pesos, lo que representó un incremento en términos reales de 40.4% respecto a los 16,752.9 millones de pesos asignados en 2012 (Quinto Informe de Labores, 2017, p. 30).

Adicionalmente, presenta indicadores del programa, de los cuales se muestran tres de los objetivos de PROIGUALDAD que se vinculan con el tema del mercado laboral.

**Tabla 1.2**

Indicadores de PROIGUALDAD 2013-2018 relacionados con el mercado laboral.

Concepto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Comparación		
								Puntos de referencia	Meta 2018	
	Año	Valor								
<b>Objetivo del Programa Transversal 1.</b>										
<b>Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.</b>										
Porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública	28.8%	30.4%	33.4%	35.2%	22.4%	34.1%	34.7%	2012	30%	40%
Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios										
Presidentas municipales	5.9%	6.8%	6.9%	7.3%	9.4%	14.2%	14.4%	2013	6.9%	15%
Regidoras	38.5%	n.a.	32.8%	n.a.	35.1%	n.a.	n.d.	2011	38.5%	50%
Síndicas	26.8%	n.a.	20.9%	n.a.	25.7%	n.a.	n.d.	2011	26.8%	50%
<b>Objetivo del Programa Transversal 3.</b>										
<b>Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</b>										
Tasa de participación femenina en el mercado de trabajo	41.8	43.5	43.3	42.3	42.2	42.5	41.9	2012	43.5	48
Índice de discriminación salarial por sector de actividad										
Comercio		-19.3	-19.2	-17.4	-23.8	-24.3	-16.3	2012	-19.5	-15.6
Gobierno y organizaciones internacionales		2.2	1.6	-0.6	2.6	3.9	3.2	2012	2.2	1.8
Industria extractiva de la electricidad		8.5	-1.3	-1.8	-7.1	2.7	-21.6	2012	9.1	7.3

Industria manufacturera	-17.6	-18.1	-18.3	-17.8	-22.3	-22.6	2012	-18.1	-14.5
Construcción	-15.2	6.2	-19.6	-17.1	-13	-3	2012	-14.1	-11.4
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.6	-7.9	-6.8	-14.1	-6	-5.8	2012	-6.2	-5
Transportes, comunicación, correo y almacenamiento	-3.4	-9.2	4.1	-3.6	1.9	1.9	2012	-3	-2.4
Servicios diversos	-1	3.7	-2.2	0.2	0.2	5.3	2012	-1.5	-1.2
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	-1	3	1.2	-1.5	-3.2	2.8	2012	-1.1	-0.9
Porcentaje de mujeres ocupadas que no cuentan con acceso a guardería	78.8%	80.2%	80.3%	80.5%	81.3%	80.6%	2013	80.2%	75%

#### Objetivo del Programa Transversal 4.

#### Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IDHD)	0.589	0.593	0.583	0.587	0.587	n.d.	n.d.	2011	0.589	0.52
Porcentaje de mujeres propietarias de vivienda	14.4%	n.a.	14.9%	15%	n.d.	n.d.	2012	14.8%	16%	
Índice de absorción de mujeres a la educación media superior y superior										
Media superior	96	97.7	101.9	97.8	98.3	n.d.	n.d.	Ciclo escolar 2011-2012	96	99
Superior	72.2	73.5	64.4	65.9	71.9	n.d.	n.d.	Ciclo escolar 2011-2012	72.2	76

Fuente: Elaboración propia con base en el Anexo Estadístico del Quinto Informe de Gobierno (2017).

En el objetivo 1 se observa el incremento de la participación femenina en espacios políticos en diferentes cargos, logrando prácticamente todas las metas.

Con respecto al objetivo 3, se aprecia el incremento de la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo, quedando a 6 puntos porcentuales de lograr la meta establecida por el gobierno. No obstante, el índice de discriminación salarial por sectores de actividad económica muestra brechas salariales, a excepción del sector de Gobierno y organizaciones internacionales; es decir, los números negativos indican que las mujeres que se encuentran laborando ganan menos que los hombres. Asimismo, se muestra que poco más del 80% de las mujeres ocupadas no cuentan con acceso a guarderías.

Por último, el objetivo 4 indica el índice de absorción de mujeres a la educación media superior y superior, con incrementos relevantes, sobre todo en la educación media superior con 98.3% para el año 2015.

Adicional y específicamente, en materia laboral se promovió la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objetivo de lograr que los centros de trabajo de cualquier sector, actividad y giro eliminen barreras discriminatorias en sus procesos. De acuerdo con el Padrón Nacional de Centros Certificados de esta norma, al 18 de julio de 2018 se certificaron 309 centros de trabajo en la República Mexicana, tanto del sector público como del privado.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Como puede observarse, México se ha alineado a los requerimientos internacionales en pro de la equidad de género y la inclusión laboral de la mujer. Sin embargo, parece insuficiente, pues el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral no ha ido acompañado de un incremento de los ingresos que perciben con relación al de los hombres. La desigualdad de salarios es más grande entre los que ocupan puestos de funcionarios públicos y gerentes del sector privado, donde la igualdad de salarios se lograría incrementando el sueldo de la mujer en un 25.6 %. Así, las grandes disparidades de ingresos entre mujeres y hombres se reflejan en que el 52 % de las mujeres perciben menos de dos salarios mínimos por mes, en comparación con tan solo el 34 % de los hombres. Esto refleja, por un lado, el tipo de empleo disponible para las mujeres y, por el otro, que las mujeres suelen percibir ingresos menores a los de los hombres en puestos similares (Camarena, Saavedra y Ducloux, 2015, p. 82).

A continuación, se presenta la metodología del estudio con la que se abordará el caso específico de la situación laboral de las mujeres profesionistas en México.

## Metodología

En este apartado se presenta el proceso metodológico para abordar la operacionalización de los datos estadísticos respecto a las mujeres profesionistas en México. Para ello se utilizaron los microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), para los años 2000 a 2004, y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para los años 2005 a 2017. Como tal, no existe una variable que nos indique si la población es profesionista o no, por lo que se construye una variable que refiera a esa condición.

Si bien es cierto que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) dispone de una investigación de varios volúmenes coordinados por Enrique Hernández Laos, es importante mencionar que en estos trabajos se hace uso del concepto de egresados, como sinónimo de profesionistas (ANUIES, 2003; ANUIES, 2013). Es decir, se utilizan tal cual los microdatos de las encuestas mencionadas anteriormente para definir lo que serían los profesionistas sin verificar que la variable de egresados contenga los atributos que requeriría un profesionista.

Dado que el profesionista es la personificación de la profesión, la unidad de análisis son los profesionistas; estos han sido definidos como personas que poseen una acreditación educativa de nivel superior en un área específica de conocimiento y que se encuentren ocupados en actividades laborales donde aplican el conocimiento adquirido (Martínez, 2016, p. 76).

Por lo tanto, no se utilizó el criterio de ANUIES de considerar a los egresados como profesionistas; además, en la revisión de los microdatos de la ENE y ENOE, se considera el término “profesional”, mas no de “profesionista”. Y en la revisión de las cifras que proporcionan estas fuentes se encontraron observaciones de población clasificada como egresada o profesional sin contar con estudios de nivel superior. Por lo anterior, se realizó una propia construcción de la variable profesionista para este estudio.

Primero se utilizó la variable “Nivel de escolaridad”, que está desglosada de la siguiente manera: Sin instrucción, Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Normal, Carrera técnica, Nivel superior, Maestría y Doctorado. Evidentemente, la población de interés es aquella que tiene escolaridad a partir de Nivel superior, pero se considera también a aquella población que tiene escolaridad de nivel Normal y Carrera técnica con preparatoria o bachillerato como antecedente escolar.

Aquí surge una limitante pues la ENOE no permite corroborar si las personas que contestaron que tenían un nivel educativo como para ser consideradas profesionistas, efectivamente lo tengan. No hay una pregunta dentro de la encuesta que tenga que ver con la obtención del título o cédula profesional, sino que únicamente se presenta la variable “Término de estudios”, la cual indica si la persona ha cubierto la totalidad de los programas educativos.

Al considerar los niveles superiores, la variable se cruza con las respuestas de las personas que respondieron que sí terminaron sus estudios. Como resultado se obtiene a aquellas personas que cuentan con nivel educativo de nivel superior, una aproximación a la medición de profesionistas.

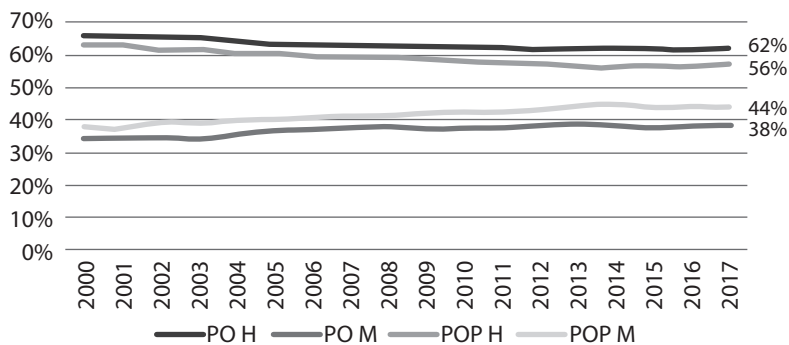
Posteriormente se analiza esta variable por sexo, para determinar a las mujeres profesionistas y sus condiciones laborales en el mercado de trabajo mexicano.

## Resultados

### Ocupación y salarios

Como punto de partida, se considera a la población ocupada en general y se compara con la población ocupada que es profesionista. En la siguiente gráfica se aprecia, en ambos casos, la existencia de una brecha ocupacional. Sin embargo, la brecha ocupacional de la población ocupada en general es mayor con respecto a la brecha de los profesionistas.

**Gráfica 1.1** Brechas de ocupación de la población ocupada y población profesionista según sexo, 2000-2017.



\*PO H= Población Ocupada Hombres

\*PO M= Población Ocupada Mujeres

\*POP H= Población Ocupada Profesionista Hombres

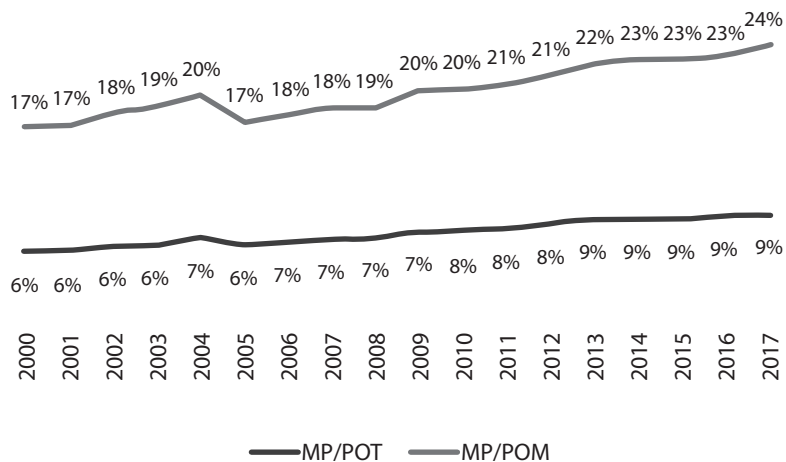
\*POP M= Población Ocupada Profesionista Mujeres

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

Esto indica que el mercado laboral mexicano, para los profesionistas, muestra un avance en la disminución de la brecha, finalizando el periodo de análisis con 56% de participación masculina y 44% de participación de las mujeres profesionistas.

Al realizar comparaciones de las mujeres profesionistas con respecto a la población ocupada total, y con respecto a mujeres ocupadas en general, la gráfica 2 muestra que las mujeres profesionistas representan en promedio 7% de toda la población ocupada en México durante el periodo de análisis; por otro lado, representan 20%, en promedio, con respecto al total de las mujeres ocupadas en México. En ambos casos la participación aumenta, pero muy poco.

**Gráfica 1.2** Proporción de las mujeres profesionistas con respecto a la población ocupada, y a las mujeres ocupadas, 2000-2017.



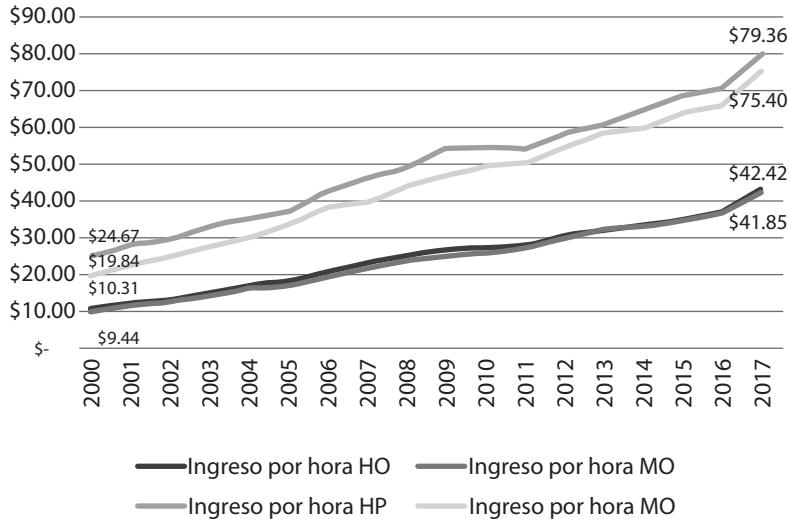
\*MP/POT= Mujeres Profesionistas/ Población Ocupada Total

\*MP/POM = Mujeres Profesionistas/Población Ocupada Mujeres

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

Con respecto al análisis de los salarios, la siguiente gráfica muestra que los profesionistas perciben mayores salarios que el resto de la población ocupada. Las mujeres profesionistas ganan en promedio 5% menos que los hombres profesionistas. Este es un dato interesante pues, como se mencionó anteriormente, a nivel mundial las mujeres ganan 20% menos que los hombres en general. Pero se observa que las mujeres profesionistas, aunque en menor proporción, siguen ganando menos que los hombres profesionistas, pero más que los mujeres y hombres que no tienen esa condición. En cambio, en el mercado laboral general no se observa amplia brecha salarial, en promedio.

**Gráfica 1.3** Ingresos reales promedio por hora de la población ocupada y la población profesionista, según sexo, 2000-2017 (año base = 2013)<sup>5</sup>.



\*HO= Hombres Ocupados  
\*HP= Hombres Profionistas

\*MO= Mujeres Ocupadas  
\*MP= Mujeres Profionistas

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

Con base en este panorama general, se observa que las mujeres profesionistas en México no reciben con la misma magnitud los impactos de la desigualdad laboral en términos de participación en el mercado de trabajo de los profesionistas y salarios. No obstante, es preciso señalar la presencia de segregación ocupacional para las mujeres profesionistas en el país, tanto horizontal como vertical.

En este caso, el análisis de la segregación horizontal puede apreciarse en la tabla 1.3, en donde el sombreado oscuro se refiere a los porcentajes de ocupación con mayoría masculina; el sombreado claro corresponde a los porcentajes de ocupación con mayoría femenina; y las celdas en blanco a los sectores que podrían ser equitativos en la participación de mujeres y hombres.

<sup>5</sup> El cálculo considera los microdatos de la variable ING\_X\_HRS correspondiente al promedio de ingreso por hora trabajada. A estos datos se les realiza una multiplicación por el deflactor correspondiente, considerando 2013 como año base.

**Tabla 1.3**  
Participación de las mujeres profesionistas en México, según el sector económico, 2000-2017.

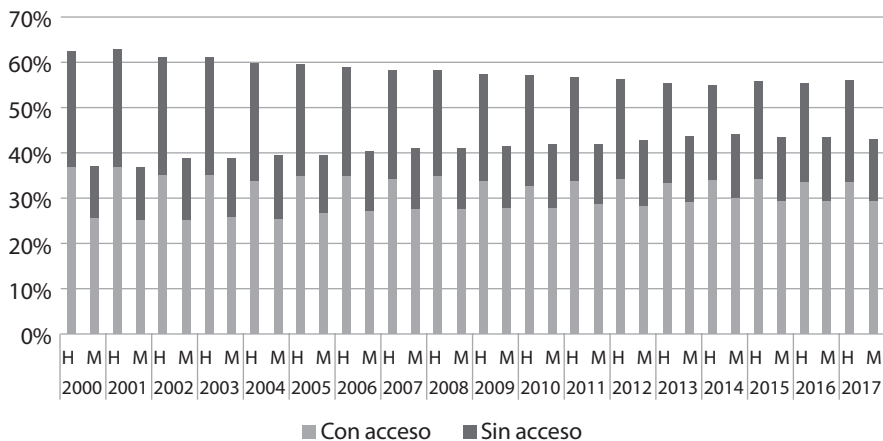
Sector de actividad económica	2000		2005		2010		2015		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	88%	12%	87%	13%	92%	8%	90%	10%	89%	11%
Industria extractiva y de la electricidad	78%	22%	81%	19%	78%	22%	75%	25%	81%	19%
Industria manufacturera	76%	24%	75%	25%	72%	28%	69%	31%	70%	30%
Construcción	90%	10%	83%	17%	84%	16%	81%	19%	82%	18%
Comercio	65%	35%	61%	39%	60%	40%	57%	43%	55%	45%
Restaurantes y servicios de alojamiento	58%	42%	56%	44%	56%	44%	57%	43%	58%	42%
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	79%	21%	77%	23%	72%	28%	70%	30%	71%	29%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	65%	35%	65%	35%	61%	39%	63%	37%	59%	41%
Servicios sociales y de salud	44%	56%	42%	58%	39%	61%	38%	62%	38%	62%
Servicios diversos	76%	24%	71%	29%	69%	31%	63%	37%	66%	34%
Gobierno y organismos internacionales	62%	38%	61%	39%	57%	43%	56%	44%	56%	44%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000) y ENOE (2005-2017).

Las mujeres profesionistas tienen mayor participación en el sector de los servicios sociales y de salud, permeada por la tradición social de que la mujer se dirige a actividades en donde no se requiere de mucho esfuerzo físico, pero sí mucha atención y cuidado hacia las personas. El resto de los sectores está dominado por los hombres profesionistas, sobre todo en el sector de la construcción, industria extractiva, agricultura y transporte.

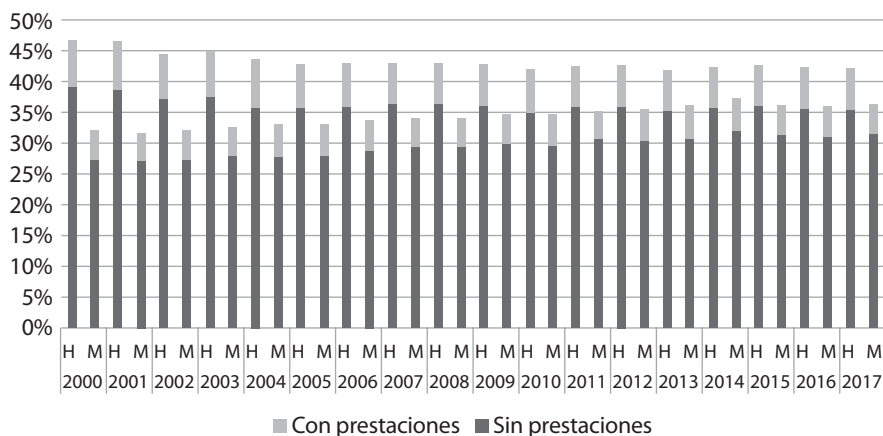
Para analizar las condiciones laborales se consideran dos variables de la ENOE: Acceso a seguridad social y Prestaciones. Respecto a la primera, los datos arrojaron que 62% de los profesionistas, en promedio en el periodo de análisis, tienen acceso a servicios de seguridad social. De ese mismo porcentaje, los hombres representan 35% y las mujeres 27%. Este comportamiento es similar cuando se observa a los profesionistas que no tienen acceso a seguridad social, pues también los hombres tienen el mayor porcentaje.

**Gráfica 1.4** Acceso a seguridad social de los profesionistas, según sexo, 2000-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005- 2017).

En el caso de la variable de prestaciones, 66% de los profesionistas en promedio cuenta con prestaciones laborales, del cual 36% corresponde a hombres profesionistas y 30% a mujeres profesionistas. Solo 5% de mujeres profesionistas no recibe prestaciones laborales.

**Gráfica 1.5** Acceso a prestaciones laborales de los profesionistas, según sexo, 2000-2017.

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

Por otro lado, solo 12% de los profesionistas no cuenta con prestaciones laborales y el porcentaje sobrante, 22%, corresponde a población que no es asalariada (empleadores y trabajadores por cuenta propia) y que, en consecuencia, no percibe prestaciones laborales.

Con respecto a la segregación vertical, puede ser analizada con las características de los grupos de ocupación y posición en la ocupación.

**Tabla 1.4**

Participación de las mujeres profesionistas en México, según grupos de ocupación, 2000-2017.

Grupo de ocupación	Sexo	2000	2005	2010	2015	2017
<b>1. Profesionales técnicos y trabajadores del arte</b>	<i>Hombres</i>	63%	60%	58%	58%	57%
	<i>Mujeres</i>	37%	40%	42%	42%	43%
<b>2. Trabajadores de la educación</b>	<i>Hombres</i>	42%	41%	38%	38%	39%
	<i>Mujeres</i>	58%	59%	62%	62%	61%
<b>3. Funcionarios y directivos</b>	<i>Hombres</i>	79%	73%	69%	66%	62%
	<i>Mujeres</i>	21%	27%	31%	34%	38%

(continúa)

(continuación)

Grupo de ocupación	Sexo	2000	2005	2010	2015	2017
<b>4. Oficinistas</b>	<i>Hombres</i>	51%	52%	50%	45%	45%
	<i>Mujeres</i>	49%	48%	50%	55%	55%
<b>5. Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes</b>	<i>Hombres</i>	85%	85%	84%	78%	79%
	<i>Mujeres</i>	15%	15%	16%	22%	21%
<b>6. Comerciantes</b>	<i>Hombres</i>	66%	61%	61%	57%	57%
	<i>Mujeres</i>	34%	39%	39%	43%	43%
<b>7. Operadores de transporte</b>	<i>Hombres</i>	100%	98%	100%	98%	98%
	<i>Mujeres</i>	0%	2%	0%	2%	2%
<b>8. Trabajadores en servicios personales</b>	<i>Hombres</i>	58%	58%	53%	54%	55%
	<i>Mujeres</i>	42%	42%	47%	46%	45%
<b>9. Trabajadores en protección y vigilancia</b>	<i>Hombres</i>	88%	88%	85%	81%	86%
	<i>Mujeres</i>	12%	12%	15%	19%	14%
<b>10. Trabajadores agropecuarios</b>	<i>Hombres</i>	95%	94%	95%	96%	95%
	<i>Mujeres</i>	5%	6%	5%	4%	5%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000) y ENOE (2005-2017).

En la tabla anterior puede observarse que el grupo de profesionales ha mostrado incrementos porcentuales desde el año 2000 hasta el 2017, en donde la diferencia es de 14% entre mujeres y hombres al final del periodo de análisis. El grupo 2, trabajadores de la educación, muestra predominantemente la participación femenina; esto remite, quizás, a la carga social hacia la mujer respecto a su papel en la educación y formación.

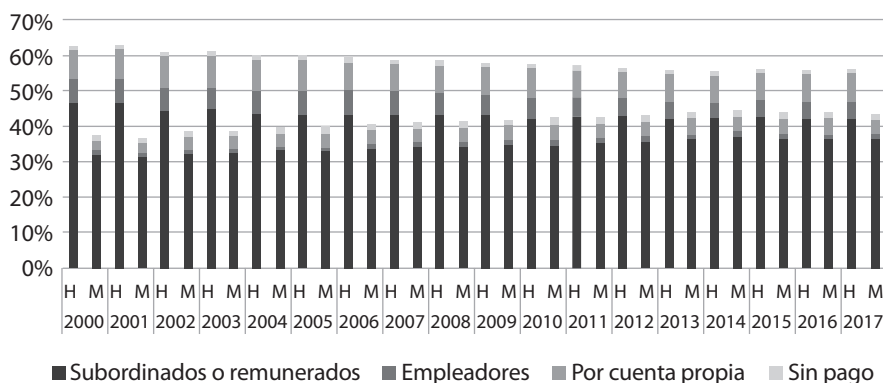
El grupo de funcionarios y directivos, en efecto, muestra que los hombres profesionistas tienen el mayor porcentaje, aunque este ha ido disminuyendo. Lo mismo así para el caso del grupo ocupacional de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes.

Los grupos de operadores de transporte, trabajadores en protección y vigilancia, y trabajadores agropecuarios, prácticamente mantienen la misma proporción de participación a lo largo del periodo de análisis, en donde predomina la participación de los hombres profesionistas.

Finalmente, los grupos de oficinistas, comerciantes y trabajadores en servicios personales se acercan más a una relación equitativa entre mujeres y hombres profesionistas.

Otro aspecto relacionado con la segregación vertical es la posición en la ocupación, es decir, si existen diferencias entre mujeres y hombres como trabajadores subordinados, empleadores por cuenta propia o trabajadores sin pago. En este caso, en la gráfica 1.6 se aprecia que tanto en el grupo de hombres profesionistas como en el de mujeres profesionistas, la mayoría se encuentra como subordinado o remunerado, aunque los hombres muestran mayor participación como empleadores o trabajadores por cuenta propia.

**Gráfica 1.6** Posición en la ocupación de los profesionistas, según sexo, 2000-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

A grandes rasgos, las mujeres profesionistas reflejan segregación ocupacional horizontal y vertical pues, pese a que existe mayor inserción en el mercado laboral, sus condiciones son desiguales con respecto a los hombres profesionistas en los sectores económicos, condiciones laborales, los grupos de ocupación y posición en la ocupación.

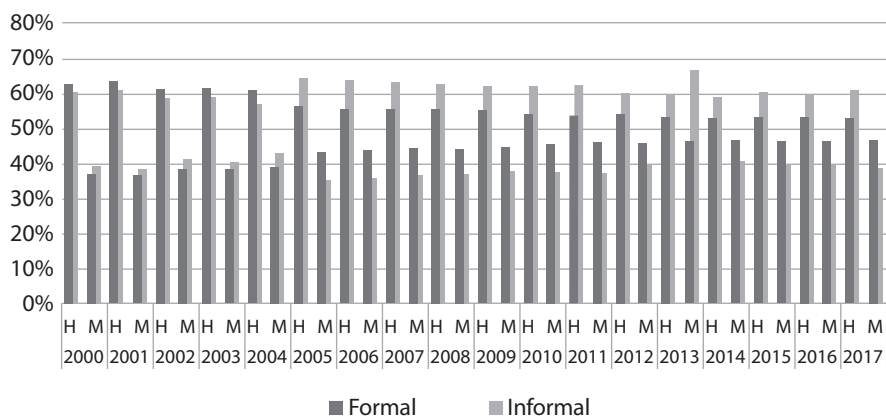
## Algunos factores relacionados con la segregación ocupacional

Algunas características relacionadas con la segregación ocupacional pueden estar relacionadas con la formalidad, las horas de trabajo, la edad y el estado civil; por lo cual se describen a continuación cada una de ellas.

### Formalidad

La visión típica de la economía informal supone que esta atrae a la mayoría de los grupos vulnerables de la población, como los jóvenes, las personas mayores, los migrantes, grupos étnicos y personas con bajos niveles de educación; y que además incluye aspectos de bajos ingresos y limitada protección laboral. Sin embargo, Martínez, Llamas y Aboites (2016), mostraron que la informalidad está presente en el mercado laboral de los profesionistas en México con más del 30% y que afectaba más a los hombres profesionistas que a las mujeres profesionistas (p. 226), pues 6 de cada 10 profesionistas informales son hombres. Esta afirmación se muestra en la gráfica siguiente, que se obtuvo del análisis de los microdatos.

**Gráfica 1.7** Formalidad e informalidad de los profesionistas, según sexo, 2000-2017.

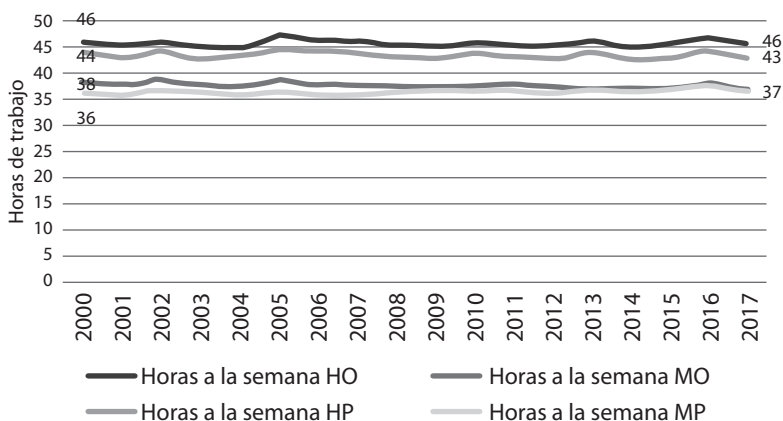


Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

## Horas de trabajo

Respecto a las horas de trabajo, se observa en la siguiente gráfica que las mujeres profesionistas trabajan las mismas horas que las que no lo son. Ambas trabajan menos horas que los hombres en el mercado laboral mexicano.

**Gráfica 1.8** Jornada laboral a la semana de la población ocupada y la población profesionista, según sexo, 2000-2017.



\*HO= Hombres Ocupados

\*MO= Mujeres Ocupadas

\*HP= Hombres Profesionistas

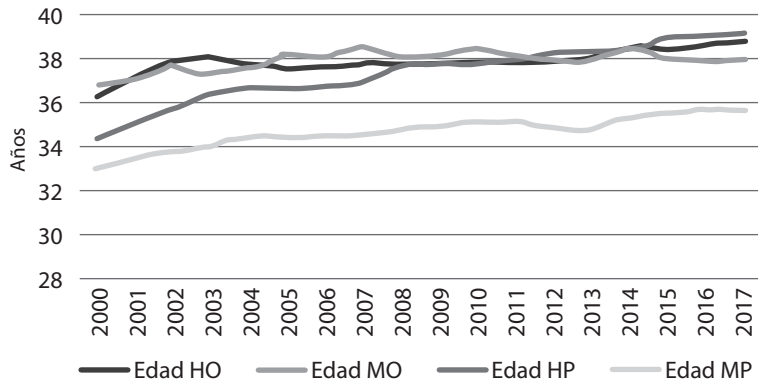
\*MP= Mujeres Profesionistas

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

## Edad

Se observa que la edad promedio de las mujeres profesionistas al final del periodo de análisis es de 36 años, la cual es menor con relación a los hombres profesionistas y el mercado laboral en general. Esto se vincula con el hecho de que la población joven, sea profesionista o no, no está siendo incorporada en el mercado laboral.

**Gráfica 1.9** Edad promedio de la población ocupada y la población profesionista, según sexo, 2000-2017.



\*HO= Hombres Ocupados  
\*HP= Hombres Profesionistas

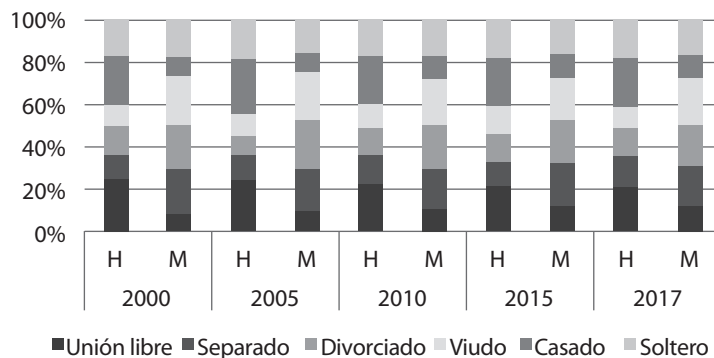
\*MO= Mujeres Ocupadas  
\*MP= Mujeres Profesionistas

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

## Estado civil

Las mujeres profesionistas que se encuentran solteras, divorciadas, separadas o viudas son las que más se incorporan al mercado de trabajo; caso contrario, cuando están casadas o en unión libre, su participación es menor.

**Gráfica 1.10** Estado civil de la población ocupada y la población profesionista, según sexo, 2000-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENE (2000-2004) y ENOE (2005-2017).

En efecto, parece ser que el estado civil de las mujeres profesionistas influye en su ocupación en el mercado de trabajo en México; al ser más libres de responsabilidades de pareja, hijos o labores del hogar, existe mayor disponibilidad para poder laborar.

## Conclusiones

El mercado laboral mexicano muestra desigualdad laboral entre mujeres y hombres. De acuerdo con el informe de Desigualdades en México 2018, el deterioro salarial está presente a partir de la recesión mundial de 2008 y las oportunidades para acceder a empleos de calidad han disminuido, poniendo en situaciones vulnerables a las mujeres (COLMEX, 2018, p. 118).

Sin embargo, para el caso del segmento laboral de los profesionistas, este panorama muestra tendencias no tan desfavorables, pues las mujeres profesionistas representan el 44% de ese segmento, muy cercano para cerrar la brecha ocupacional. Pero al mismo tiempo, fuera de este segmento solo representa el 7% de población ocupada. Este tipo de contrastes están presentes en todo el análisis.

En términos salariales, las mujeres profesionistas ganan 5% menos que los hombres profesionistas, pero más que el resto de las mujeres y hombres que no son profesionistas. Esto remite a una comprobación más de la teoría del capital humano y la teoría credencialista de que las personas con mayor nivel educativo generalmente adquieren mayores ingresos laborales. A nivel mundial se ha establecido que, si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán 70 años para colmar la brecha salarial por razón de género (OIT, 2016, p. 9); pero es probable que en segmentos donde la educación es un factor importante, el tiempo sea menor.

Otra característica identificada es la presencia de la división sexual del trabajo en el segmento laboral de los profesionistas, que se vincula a los rasgos de la segregación ocupacional. Se observa mayor inserción de mujeres profesionistas, pero están ubicadas en espacios laborales típicos, como lo es el grupo de los trabajadores de la educación, pues el mayor porcentaje se encuentra ahí. Es decir, se encuentran como profesoras en los diferentes niveles del sistema educativo del país. Por otro lado, las ocupaciones como los trabajadores industriales y de transporte muestran poca participación femenina. Lo mismo así para el caso de los sectores económicos, pues las mujeres profesionistas se concentran en los servicios sociales y de salud.

Al respecto, se plantea que las expectativas sociales sobre las ocupaciones consideradas femeninas y masculinas pueden representar un obstáculo para que las mujeres adquieran educación pertinente que les permita insertarse en el mercado laboral en condiciones dignas. Una quinta parte de las mexicanas con estudios universitarios, más de un millón, no tiene una ocupación remunerada y se dedica principalmente a trabajos de cuidado (COLMEX, 2018, p. 119).

Respecto a las condiciones laborales, más del 60% de los profesionistas mostraba acceso a la seguridad social y las prestaciones. No obstante, la mayor parte de ese porcentaje favorecía a los hombres, no tanto como en el panorama general, pero sí se observan brechas.

En el análisis de los factores que podían vincularse con la segregación ocupacional se halló que la informalidad afecta más a los hombres profesionistas que a las mujeres profesionistas, condición favorable, pues como se señaló en la introducción, en el mercado laboral en general 60% de las mujeres se encuentra en el sector informal.

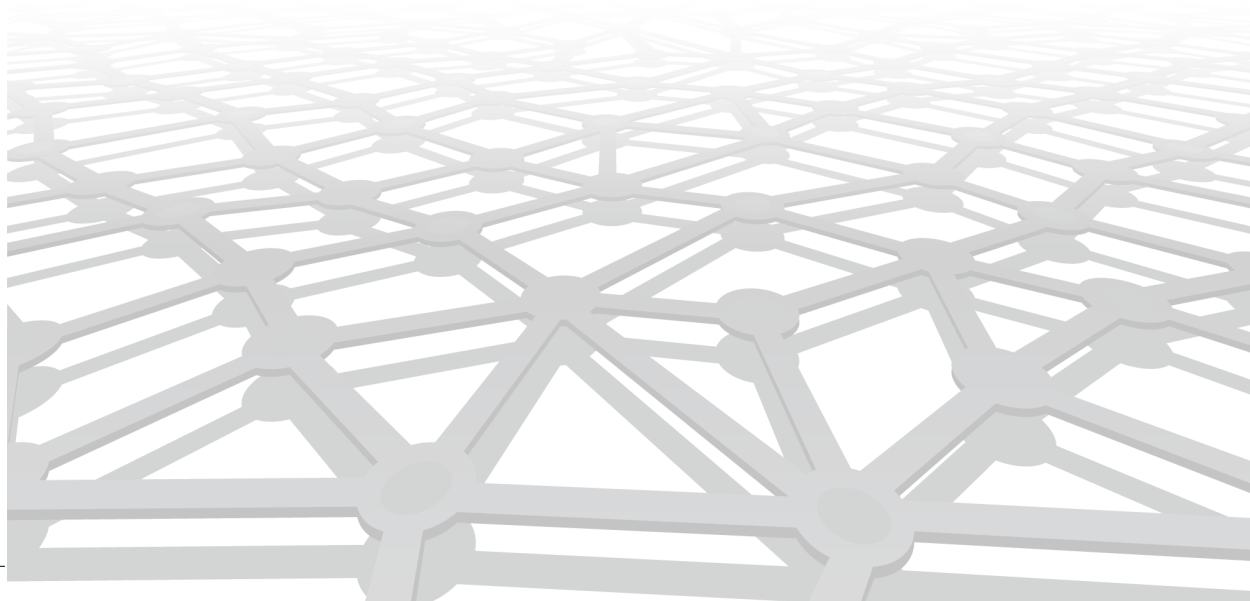
También las horas de trabajo son importantes de analizar porque se relaciona con los años de experiencia laboral y el estado civil de las mujeres profesionistas. En general, se asume que las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres, debido a factores socioculturales que delegan a la mujer a actividades del hogar como las labores domésticas y cuidado de los hijos (Ribas y Sajardo, 2004, p. 87). Se halló que las mujeres profesionistas trabajan menos tiempo que los hombres (profesionistas y no profesionistas), pero igual que las mujeres que no lo son; lo cual podría indicar que las mujeres sufren la misma situación respecto a la imposición de mayor responsabilidad en el hogar y con la familia.

Relacionado con lo anterior, se observó que las mujeres profesionistas solteras, divorciadas o viudas se incorporan con mayor porcentaje en el mercado laboral, en comparación con las mujeres profesionistas que son casadas o están en unión libre.

Muchos factores contribuyen a estos resultados en el caso de las mexicanas. La discriminación y los estereotipos de género siguen limitando sus opciones, y las mujeres realizan más de las tres cuartas partes de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos sin recibir pago. Estas horas no remuneradas restringen el tiempo que pueden dedicar al trabajo pagado, mientras que las largas jornadas de trabajo remunerado dificultan a madres y padres equilibrar el trabajo con la vida familiar (OCDE, 2017, p. 15).

En términos generales, los esfuerzos internacionales y nacionales se remiten a la recomendación e implementación de políticas, pero sin una verificación de su cumplimiento o una evaluación que permita reconocer los avances, retrocesos e impactos de estas y trabajar para mejorarlas. Para el caso de México, solo se ha observado avance en la participación de la mujer en el ámbito político.

Como lo señala Maurizio (2010) “la equidad de género es un elemento esencial para alcanzar niveles elevados de desarrollo económico, integración social y para construir sociedades democráticas donde la ciudadanía sea ejercida plenamente” (p. 8). El caso de las mujeres profesionistas en México muestra avances interesantes, pero con aspectos pendientes como el erradicar la segregación ocupacional y en donde el diseño de políticas públicas debe trascender.



## Referencias

- ANUIES. (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México. Desagregación regional y estatal de la información. Diagnóstico 1990-2000*. Tercera parte, volumen I. México: ANUIES.
- ANUIES. (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México. Desagregación regional y estatal de la información. Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010*. Tercera parte, volumen II. México: ANUIES.
- ANUIES. (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico 1990-2000. Primera parte*. México: ANUIES.
- ANUIES. (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México. Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010. Segunda parte*. México: ANUIES.
- ANUIES. (2013). *Mercado laboral de profesionistas en México: diagnóstico (2000-2009) y prospectiva (2010-2020)*. México: ANUIES.
- Barrios Márquez, A. Y. y Barrios Márquez, O. A. (2016). Participación femenina en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016. *Economía Actual*, 9(3), 41-45.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Nueva York: EE. UU.: NBER.
- Camarena, M. E., Saavedra, M. L. Y Ducloux Saldívar, D. (2015). Panorama de género en México: Situación actual. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 13(2), 77-87.
- CNDH. (2018). *Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF)*, 2017. Ciudad de México, México: CNDH.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y la estratificación*. Madrid, España: Akal Universitaria.
- COLMEX (2018). *Desigualdades en México 2018*. Ciudad de México, México: COLMEX, Red de Estudios sobre Desigualdades.
- Flores, L. y Salas, I. A. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis económico*, XXX (75), 89-112.
- Gobierno de la República. (2013). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), 2013-2018. Recuperado de <https://www.sacmex.cdmx.gob.mx/storage/app/media/igualdadsustantiva/PROGRAMA%20NACIONALES/programa-nacional-para-la-igualdad-de-oportunidadesynodiscriminacion-contra-las-mujeres-2013-2018.pdf>
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2017). *Anexo Estadístico del Quinto Informe de Gobierno*. Ciudad de México, México: Presidencia de la República.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2017). *Quinto Informe de Gobierno*. Ciudad de México, México: Presidencia de la República.

## Referencias

- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos*, Issue 015, 27-28.
- ILO. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*, Ginebra, Suiza: ILO.
- Martínez, D. M. (2016). *El sistema laboral de los profesionistas [tesis de doctorado]. El caso de México, 1995-2012*. Ciudad de México, México.
- Martínez, D. M., Llamas, I. y Aboites, G. (2016). Profesionistas e informalidad en México (pp. 215 - 233). En I. Llamas y N. N. Garro (Eds.), *Estado, reformas gubernamentales y desigualdad en los ingresos laborales*. Ciudad de México, México: UAM; Tirant lo Blanch.
- Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas; CEPAL.
- Mincer, J. (1972). *Schooling, Experience and Earnings*. Nueva York, EE. UU.: NBER.
- Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015*. Nueva York, EE.UU.: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- OCDE (2017). *Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality*. París, Francia: OCDE Publishing.
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen Ejecutivo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- OIT. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Piorè, M. y Doeringer, P. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ribas, M. A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual [en línea]*. Recuperado el 1 de julio de 2018, de [http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)
- Ribas, M. A. y Sajardo, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Issue 50, 77-103.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Secretaría de Economía. (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, (s.n.). Ciudad de México, México.


## Referencias

Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, Issue 14, 178-202.

UNDP, 2018. *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo* [en línea]. Recuperado el 1 de julio de 2018, de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>



# Capítulo 2



## Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la organización del cuidado infantil

Abdelali Soto Vázquez\*  
Violeta Contreras Ramírez\*\*

\* Doctora en Política Pública. Directora de Planeación de la Secretaría del Trabajo del estado de Coahuila.

\*\* Maestra en Administración. Jefa del departamento de Planeación de la Secretaría del Trabajo del estado de Coahuila.

## Introducción

La inclusión de la mujer en la fuerza de trabajo es una de las transformaciones más significativas que ha ocurrido en el país, duplicándose en menos de tres décadas, entre 1970 y el 2000. Una mayor presencia femenina en la economía revolucionó las necesidades del cuidado infantil.

La provisión de guarderías que atienden y cuidan a los hijos de las madres trabajadoras ha sido una política de largo aliento del gobierno mexicano. Sin embargo, sigue siendo accesible solo para un porcentaje limitado de la población dejando fuera a amplios sectores. Junto a las restricciones legales, aparecen otras relativas al funcionamiento de los centros, como horarios acotados o ubicaciones inconvenientes, provocando que se recurra a una serie de estrategias alternativas para atender esta necesidad. Entre las soluciones adoptadas aparecen: el cuidado infantil por terceros, llevar a los hijos al trabajo, dejarlos solos o incluso aceptar trabajos precarios, pero más flexibles.

En este contexto, el presente capítulo busca analizar la demanda potencial de los servicios de cuidado infantil, dada la cada vez mayor participación femenina en el mercado de trabajo, así como resumir la información disponible sobre la oferta de guarderías en Coahuila, y presentar una serie de consideraciones relativas a la formulación de políticas públicas en la materia. Para ello, se recurrió a las series estadísticas relativas a la ocupación, empleo y seguridad social del INEGI, así como a diversas bases de datos institucionales de los proveedores de cuidado infantil, a nivel federal y estatal.

Para dar cumplimiento al objetivo, el capítulo consta de cuatro secciones: La primera corresponde al marco teórico, relativo a las situaciones que enfrentan las mujeres para compaginar la vida laboral y el cuidado de los hijos, así como a las opciones que se presentan para lograrlo. En la segunda sección se discuten los alcances de la presente investigación, la metodología y las bases de datos consultadas para llevar a cabo el análisis.

La tercera sección presenta a detalle los datos encontrados sobre la participación económica femenina en México y en Coahuila, lo relativo a los hijos entre 0 y 4 años, y las características de atención y cuidado que ellos presentan. Se explora también el número de estancias existentes por municipio, así como los determinantes de su uso (o no uso) por parte de las madres trabajadoras.

La cuarta sección contiene un breve resumen de los principales hallazgos relativos a lo que sucede en Coahuila, y algunas implicaciones de política pública orientadas a aumentar el acceso y cobertura de los servicios, principalmente en los municipios de la región norte del estado. Así como la necesidad de diseñar un mecanismo de coordinación que permita la homogeneización de la información relativa a los distintos sistemas, a fin de perfilarse hacia un servicio de cuidado infantil moderno, eficiente y confiable en beneficio no solo de las madres trabajadoras sino de los propios infantes.

## Marco teórico

Una mayor participación laboral femenina está estrechamente relacionada con el acceso a servicios de cuidado infantil, pues una madre que decide trabajar tiene que resolver casi de manera simultánea la cuestión de dónde encargar a sus hijos. Satisfacer esta necesidad adecuadamente es una condición necesaria para el éxito de cualquier política destinada a mejorar sus resultados en el mercado laboral (Mateo y Rodríguez, 2017). En este contexto Knaul y Parker (1997) al hacer un recuento sobre los trabajos que indagan sobre la oferta de servicios de cuidado infantil en México concluyen que son escasos.

En general, las publicaciones existentes sobre las estrategias que tienen las mujeres para enfrentar su necesidad de compaginar la vida laboral y el cuidado de los hijos se pueden agrupar en torno a tres ideas centrales. La primera es el servicio público de cuidado infantil como un derecho de las mujeres trabajadoras, dentro del sector formal en detrimento de aquellas que no lo están. Se destacan aquí los escritos de Hernández y Zetina (1996) y Calderón (2014).

Un segundo grupo son las investigaciones que analizan las salidas por las que optan las mujeres trabajadoras ante la insuficiencia de la oferta disponible y la incompatibilidad de sus características. En estos se destaca que muchas veces se recurre como cuidadores a vecinos, familiares o incluso a los hijos mayores (Hallman, Quisumbing, Ruel y Briere, 2005; Cassier y Adatti, 2007). Lo que a su vez tiene impacto sobre el desarrollo cognitivo y socioemocional de los infantes (Colinas, 2008; Alderman y Vegas, 2011); el ingreso disponible de los hogares, cuando se trata de cuidados remunerados (Acosta, Peticara y Ramos, 2006); o bien, a que las mujeres

sean orilladas a aceptar un empleo a tiempo parcial o en el sector informal, que son generalmente de menor calidad (Rubio, 2015).

El tercer cuerpo literario sobre el tema lo abarcan las publicaciones que revisan las políticas y programas que se han puesto en marcha desde el Gobierno, para dar respuesta a esta demanda. Ellos revelan que el servicio es excluyente pues, por ejemplo, no considera la prestación del mismo a los hombres excepto en circunstancias muy limitadas, reforzando el estereotipo de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los hijos (Cordourier, 2011). Se trata de un sistema fragmentado, en el cual las tres principales instituciones proveedoras del servicio presentan una calidad muy heterogénea (Mateo, Rodríguez y Grafe, 2014).

El presente capítulo se alinea a este tercer cuerpo teórico, ya que busca analizar la demanda potencial de los servicios de cuidado infantil, dada la cada vez mayor participación femenina en el mercado de trabajo; así como resumir la información disponible sobre la oferta pública de guarderías en Coahuila y presentar una serie de consideraciones relativas a la formulación de políticas públicas en la materia.

## **Delimitación y metodología empleada en la investigación**

La toma de decisiones en el gobierno depende cada vez más de información específica y oportuna sobre la demanda social que se busca resolver. Por ello, frente a la ausencia de un diagnóstico que permitiera conocer la cantidad, características y condiciones de los servicios de cuidado infantil en Coahuila, se decidió realizarlo. Esto con la premisa de aportar al proceso de diseño una estrategia que atienda la cuestión sobre la prestación de este derecho a las madres trabajadoras.

Es por ello que el objetivo planteado, para el presente texto, es conocer las condiciones de demanda potencial de los servicios de cuidado infantil, así como su oferta pública y privada, al ser determinantes para la participación de las mujeres en la fuerza laboral en el estado de Coahuila.

Referente a la entidad estudiada (Coahuila) su selección corresponde a la jurisdicción que tiene la Secretaría del Trabajo. Esta dependencia tiene entre sus competencias la de promover e instrumentar políticas que fomenten la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, en el mercado laboral.

Por otro lado, si la bibliografía revisada en torno a la oferta de cuidado infantil en el país es escasa, la que hace referencia a las condiciones que prevalecen en Coahuila es casi inexistente. Por ello, se optó por realizar un estudio de carácter exploratorio, con la finalidad de dar respuesta a interrogantes como: ¿Cuántos centros de cuidado infantil existen? ¿Qué características tienen? ¿En dónde se ubican? ¿Son suficientes para satisfacer la demanda? ¿Qué tan adecuados resultan frente a las necesidades de las mujeres trabajadoras?

Cabe recordar que los estudios exploratorios sirven para aproximarse al comportamiento real de la situación estudiada con costo y tiempo mínimo, establecer precedente para análisis posteriores, así como obtener nuevos datos y mejores elementos para la toma de decisiones en la formulación de políticas públicas encaminadas a una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral. Usualmente en este tipo de investigación se utilizan fuentes secundarias, observación, entrevistas a especialistas, recopilación de historias de casos, entre otros.

Por lo anterior, se hizo un concentrado de información estadística de distintas fuentes de organismos que prestan los servicios de cuidado infantil, con la finalidad de analizar la cantidad de estancias infantiles disponibles, de naturaleza pública y privada, así como la población que acude a las guarderías. Además de encuestas de cobertura y características de los servicios de seguridad social y de características ocupacionales de la población, para indagar sobre las distintas opciones de cuidado de los hijos para que las mujeres participen en el mercado laboral.

Las fuentes utilizadas en esta investigación fueron: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018, Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013, Memoria Estadística del IMSS 2017, Directorio por Entidad Federativa de SEDESOL de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras 2018, Anuario Estadístico del ISSSTE 2017, Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa ciclo 2017-2018, así como el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2018.

Finalmente, es importante reconocer que, a diferencia de lo que ocurre con la investigación que se realiza desde la Academia, en el sector público las restricciones de tiempo y capital humano son mayores. Sin embargo, se buscó en todo momento apegarse a la rigurosidad metodológica que implica un documento de naturaleza académica.

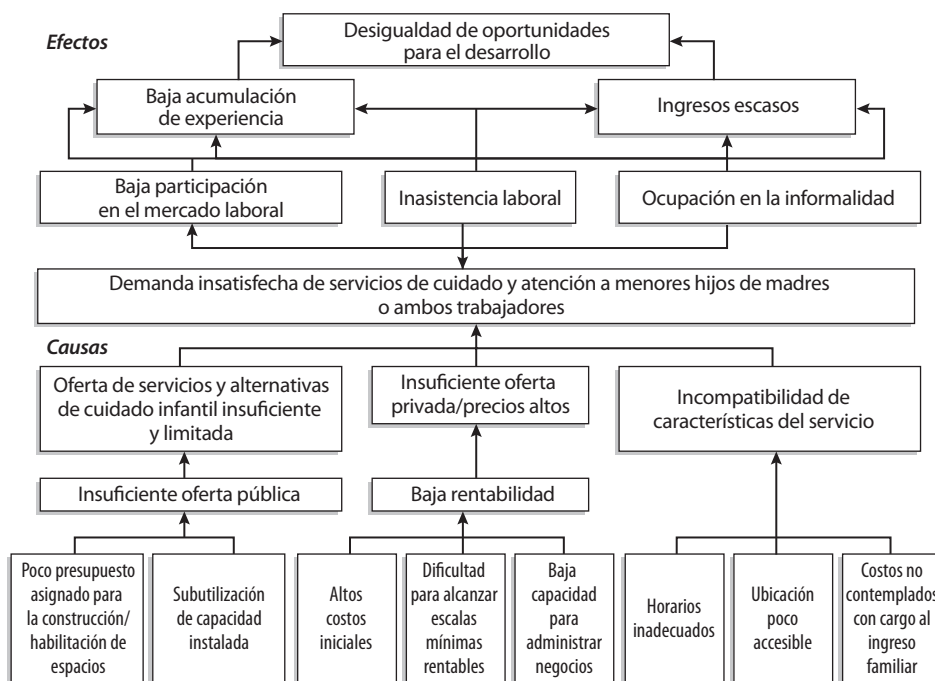
## Diagnóstico

### Identificación de la problemática y actores principales

En Coahuila, solamente un 36.1% de las mujeres con hijos que trabajan tiene acceso al servicio de guarderías, bajo el supuesto de que todas hagan uso de ese derecho. Aun existe un 63.8% que no tiene acceso al mismo (INEGI, 2018) y, por lo tanto, recurre a otras opciones de provisión de cuidado infantil. De lo anterior se desprende que actualmente la demanda de cuidado a menores, originada por las madres trabajadoras del estado, no está siendo cubierta al cien por ciento.

En el esquema 2.1 se presenta el árbol de causas y efectos relacionados con la demanda insatisfecha relativa al cuidado de los hijos de las mujeres que participan en la economía, a fin de detectar las causas que lo provocan, así como sus efectos mediante la identificación de sus interrelaciones.

**Esquema 2.1** Árbol de causas y efectos.



Fuente: Elaboración propia con base en SEDESOL (2009).

Como se puede observar, entre las causas directas más importantes del problema en cuestión se identifican: a) La insuficiente oferta pública de servicios de cuidado infantil; b) la insuficiente oferta privada de esto mismos servicios; así como c) la incompatibilidad en las características de los servicios de cuidado infantil existentes.

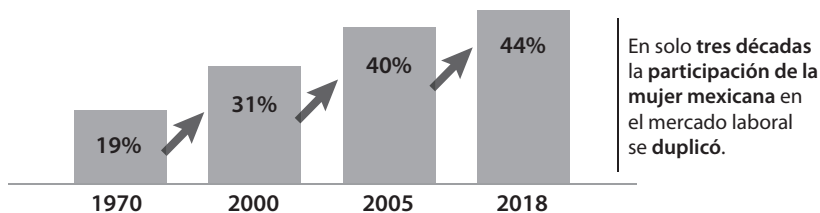
Respecto a los efectos, sobresale que no existe una relación unívoca de estos con las causas, como lo reflejan las flechas que corren en ambos sentidos. Por el contrario, es frecuente que en las circunstancias que impiden compaginar la vida laboral y el cuidado de los hijos, de manera plena, estén presentes al menos dos de las causas citadas.

## Participación laboral femenina en el país y en Coahuila

En nuestro país, la incorporación de la mujer al mercado laboral para contribuir al sustento del hogar empezó a hacerse notoria a partir de 1930, principalmente con mujeres jóvenes y solteras. Para 1970, esta participación ascendía a 19.0%, y era generalizada pues incluía a mujeres de todos los grupos de edad y estados civiles (Rendón, 2004).

Tres décadas más tarde en el año 2000, la fuerza laboral del país se componía de un 31.5% de mujeres. Para 2005, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ya se había incrementado al 40.1%. La cifra más reciente, 2018, reporta que hay un 43.7% de mujeres mayores de 15 años que trabajan o están en la búsqueda de un empleo. (INEGI). Esta evolución en la participación económica femenina se muestra en la gráfica 2.1.

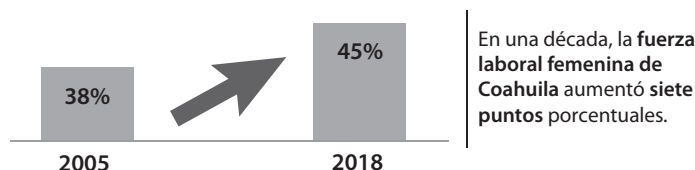
**Gráfica 2.1** Población económicamente activa femenina nacional 1970, 2000, 2005, 2018 (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Rendón (2009) y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

Esta historia se repite en Coahuila. Para 2005, un 38.0% de la población económicamente activa eran mujeres. Para 2018, esta cifra alcanzó el 44.9%. Esto es un punto porcentual por arriba de la media nacional, como se señala en la gráfica 2.2.

**Gráfica 2.2** Población económicamente activa femenina en Coahuila 2005, 2018 (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres trabajen no implica una redistribución de tareas y responsabilidades al interior de las familias, generando así una situación denominada *crisis de cuidado*, por los altos costos que implica la sobrecarga de actividad para la mujer y un menor acceso a oportunidades laborales (SEDESOL, 2009).

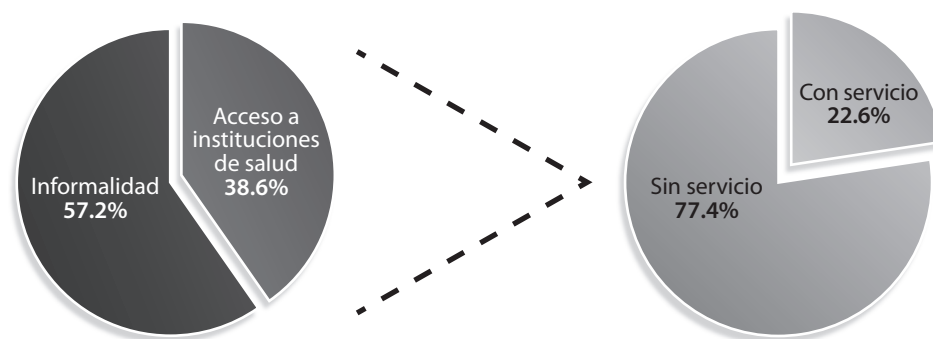
En este sentido, los centros de atención infantil o guarderías representan un avance en términos de justicia y equidad pues, por un lado, están ligados de manera crucial con la posibilidad para las madres de tener un trabajo remunerado; y, por el otro, significa la inversión en el desarrollo infantil temprano que tiene un alto impacto en la escolaridad de niñas y niños, y en su nivel de ingresos a largo plazo.

### *Características de la población femenina ocupada y su condición de acceso a servicios de cuidado infantil*

En México del total de mujeres que forman parte de la población económicamente activa, el 97% trabaja. Sin embargo, de este porcentaje, un 57.2% está ocupado en el sector informal. Al respecto, cabe recordar que las madres que trabajan en la informalidad carecen de prestaciones laborales y, por lo tanto, tienen menos posibilidades para solucionar el cuidado de sus hijos pequeños.

Respecto a las mujeres ocupadas en el sector formal, solamente un 22.6% cuenta con la posibilidad de acceder al servicio a guarderías como parte de sus prestaciones laborales (gráfica 2.3). No obstante, aun aquellas madres con derechohabencia enfrentan problemas para hacerlo efectivo, ya sea por el cupo limitado de los centros, la ausencia de estos en ciertas áreas, la incompatibilidad de horarios de servicio con las jornadas de trabajo, etcétera.

**Gráfica 2.3** Mujeres ocupadas en México y condición de acceso a servicio de guardería.

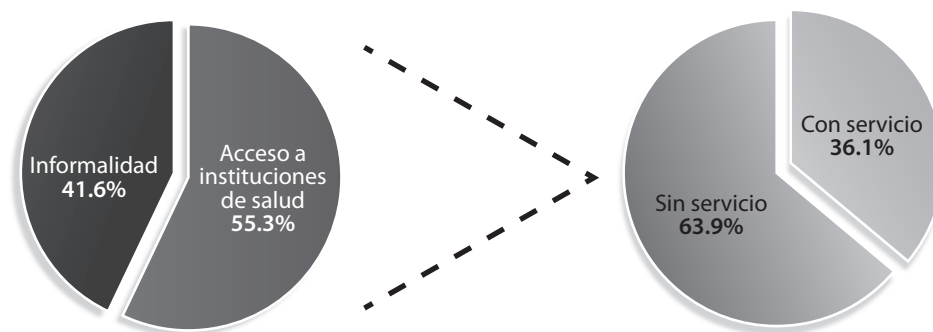


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (II trimestre, 2018).

En Coahuila, a diferencia de lo que pasa en el resto del país, el escenario de las mujeres trabajadoras es más favorable (gráfica 2.4). Por ejemplo, la tasa de informalidad femenina es de 41.6%; esto es, 16 puntos por debajo de la media nacional. Además, en el estado, un 55.3% de la población femenina ocupada cuenta con acceso a instituciones de salud.

La alta formalidad laboral en la entidad beneficia directamente a las madres, porque esto significa que sus hijos más pequeños pueden recibir cuidados profesionales en un centro de atención infantil mientras ellas laboran. El porcentaje de mujeres subordinadas y remuneradas con acceso a los servicios de guardería en el estado es del 36.1%. Lo que ubica a la entidad en el tercer lugar con mayor cobertura de esta prestación en el país.

**Gráfica 2.4** Mujeres ocupadas en Coahuila y condición de acceso a servicio de guardería.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (II trimestre, 2018).

## *Servicios de cuidado infantil en México*

En el país los servicios de cuidado infantil son de naturaleza pública y privada. En el primer caso puede tratarse de una prestación de los trabajadores formales o bien brindarse a la población abierta, pero principalmente dirigida a los sectores más vulnerables, como madres solteras y padres solos.

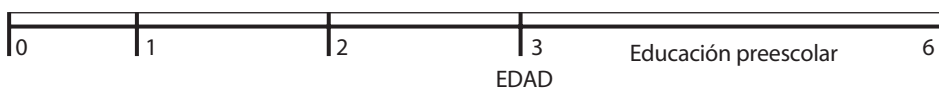
Por su parte, los servicios privados agrupan a centros escolares particulares con horarios de estancia que coinciden con los horarios laborales, a miembros de la familia que se ocupan de los niños mientras los padres trabajan o, bien, terceros que son contratados para realizar labores de cuidado y vigilancia.

Específicamente la oferta pública de cuidado infantil está integrada por los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como el programa de Estancias Infantiles de la SEDESOL federal.

A continuación, en la tabla 2.1, se presentan en forma resumida las principales características de los servicios que cada una de estas instancias provee.

**Tabla 2.1**  
Servicios de cuidado infantil.

Institución	Objetivo	Modalidad
SEDESOL	Estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras. Subsidio por niño para incentivar la provisión privada. Hijos de madres que trabajan, buscan empleo o estudian. Niños en hogares con un ingreso por debajo de la línea de bienestar.	Subrogada
IMSS	<b>IMSS Vecino-Comunal, Integradora, en el campo:</b> Hijos de madres trabajadoras y afiliadas al IMSS.	Subrogada
	<b>IMSS Ordinario:</b> Hijos de madres trabajadoras y afiliadas al IMSS.	Directa
	<b>Madres IMSS:</b> Hijos de madres trabajadoras y afiliadas al IMSS.	Directa
	<b>Reversión de cuotas:</b> Hijos de trabajadoras de la empresa.	Subrogada provista por el empleador
DIF	<b>Centros de Asistencia Infantil Comunitario (CAICA):</b> Proveedores privados con financiamiento de los gobiernos estatales. Menores de 5 años 11 meses de edad, hijos de madres trabajadoras; los centros se localizan en zonas vulnerables y marginadas.	
	<b>Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil Comunitario (CADI):</b> Gestionados por municipios, financiamiento mixto entre nivel local y federal DIF. Menores de 5 años 11 meses de edad, hijos de madres trabajadoras; los centros se localizan en zonas vulnerables y marginadas.	
SEP	<b>Centro de Desarrollo Infantil (CENDI):</b> Menores de 5 años 11 meses de edad, hijos de madres trabajadoras (es) del sector público. <b>Centro de Educación Inicial (CEI) (Semiescolarizado):</b> Menores de 5 años 11 meses de edad, hijos de madres trabajadoras; los centros se localizan en zonas vulnerables y marginadas.	Proveedores privados con financiamiento de los gobiernos estatales
ISSSTE	<b>Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil:</b> Hijos de madres trabajadoras y afiliadas al ISSSTE.	Directa
	<b>Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil:</b> Hijos de madres trabajadoras y afiliadas al ISSSTE.	Subrogada



Fuente: Elaboración propia con base en Mateo Díaz, Rodríguez Chamussy y Grafe (2014).

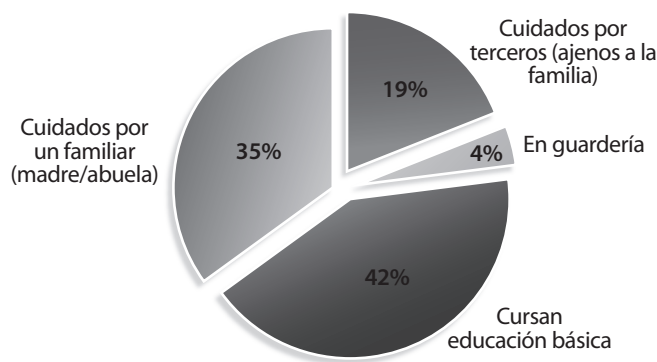
## *El uso de los servicios de cuidado y atención infantil en México*

La Ley General del Seguro Social y el Reglamento para la prestación de Servicios de Guardería establecen que el servicio de cuidado infantil se proporcionará a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta los cuatro años cumplidos. De tal suerte que todos aquellos niños y niñas en este rango de edad se convierten en la población objetivo.

Para conocer la población potencial de los servicios de guardería por entidad federativa y saber qué porcentaje de ellos acude a centros de este tipo, se utilizaron los datos provistos por el módulo de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de la ENOE, aplicado en 2013.

La población de menores de 0 a 6 años en el país ascendió a 14, 881,449<sup>6</sup>; de ellos un 42.2% (6,279, 972 personas) asiste a un centro de educación básica. Del 57.8% restante (8, 601, 478) un 22% es cuidado por sus madres, ya sea porque ellas se dedican al hogar o laboran en la informalidad; un 32% recibe la atención por parte de un familiar o alguien más, y por último el 3.9% restante asiste a un centro de cuidado. En la gráfica 2.5 se presenta la distribución de los infantes conforme a la entidad o persona responsable de su cuidado.

**Gráfica 2.5** Distribución de menores de 0-6 años, según responsable de su cuidado, en el país.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, INEGI (2013).

<sup>6</sup> Datos de población obtenidos de Censo de Población y Vivienda de 2010 con estimación a 2015 del INEGI. Mientras que lo correspondiente a los datos de asistencia escolar para el grado básico de los menores se basa en las medidas metodológicas del Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica (CEMABE) de 2013.

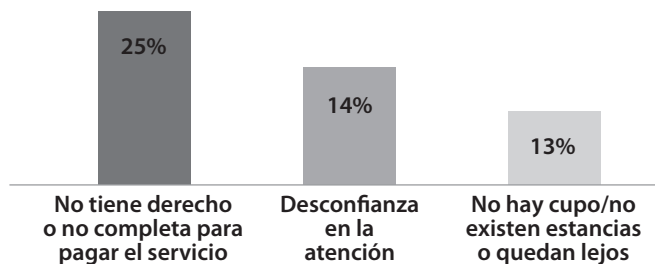
Respecto a estas cifras, un reporte del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) las confirma, al sostener que “el porcentaje de niños en México que usan servicios formales de cuidado infantil se encuentra entre un 4% y un 10%” (Mateo y Grafe, 2014, p. 7).

Lo anterior demuestra la subutilización de la infraestructura existente para brindar este servicio. Si bien las causas de esta condición son diversas, sin duda todas conducen a una demanda insatisfecha, lo que reduce la posibilidad de una participación mayor de las mujeres en la esfera productiva.

### *Razones por las que no se hace uso de los servicios de guardería*

Entre los motivos por los que las madres trabajadoras no usan los servicios de guardería se encuentran: un 25% no puede pagar los servicios disponibles o no tiene derecho; un 14% por desconfianza en la atención proporcionada a los infantes; y un 13% más por problemas de acceso en los cupos o la lejanía o inexistencia de la estancia. Estas situaciones se ilustran en la gráfica 2.6.

**Gráfica 2.6** Razones por las que las madres trabajadoras no usan el servicio de guardería.



Fuente: Elaboración propia con base en Mateo Díaz, Rodríguez Chamussy y Grafe (2014).

El impacto que genera en los menores asistir a los diversos centros y estancias de atención y cuidado infantil es benéfico en distintas áreas, ya que muestran mayor sociabilidad, atención y motivación para aprender y dedicarse a la escuela, así como al cumplimiento de tareas y responsabilidades.

En cuanto a costos y efectividad en el largo plazo, el cuidado y la educación temprana reducen la probabilidad de repetición y de deserción escolar, ya que el desempeño académico en los primeros grados predice en gran medida la culminación de estudios secundarios y superiores, aumentando las posibilidades de una mejor inserción al mercado laboral en un futuro (OEA, 2005).

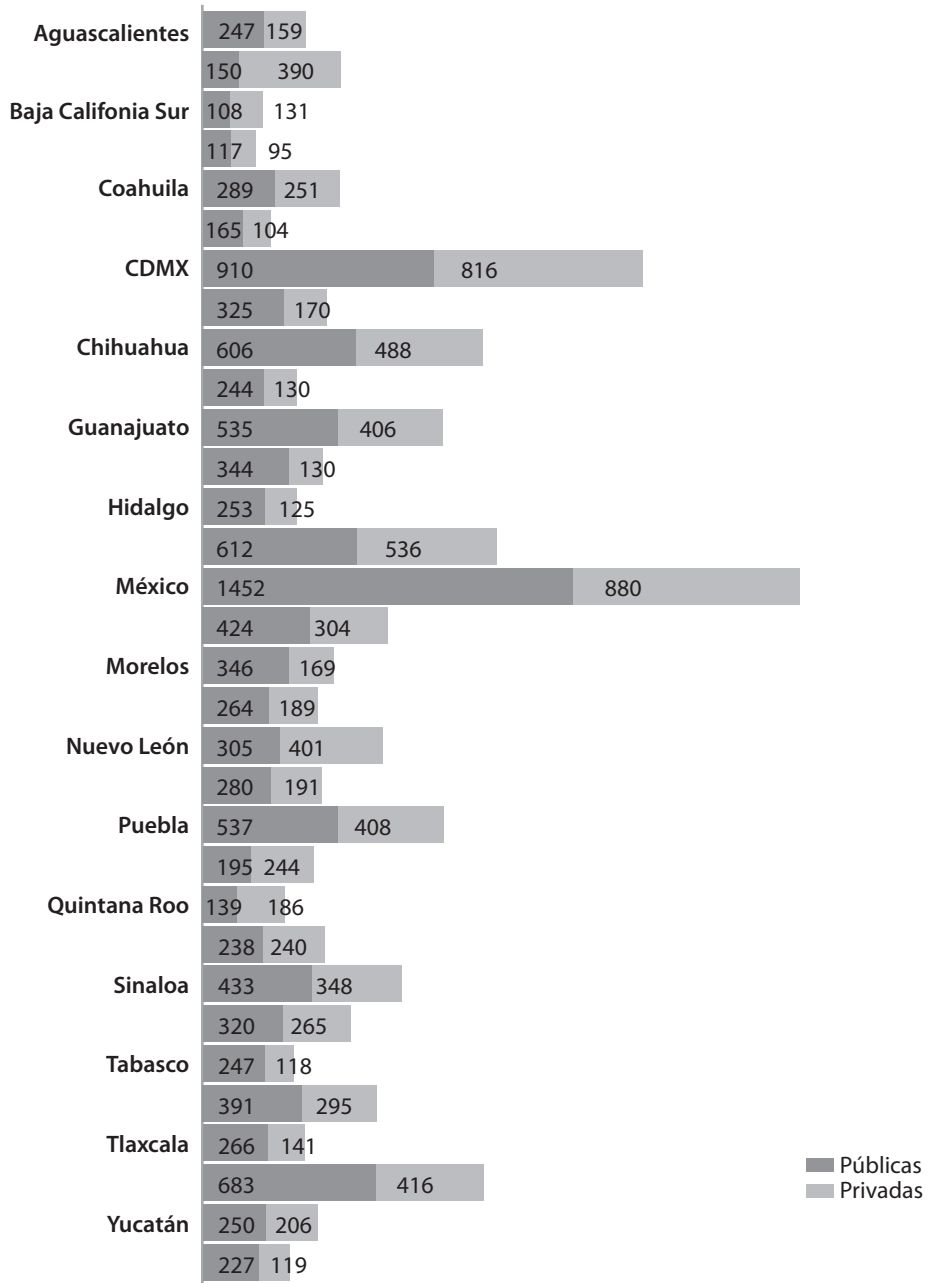
### *Oferta pública y privada de los centros de cuidado infantil en México*

En el país existen 20,953 guarderías y centros de atención infantil en operación, de las cuales 11,902 son de financiamiento público y 9,051 de inversión privada<sup>7</sup>.

La cantidad de unidades en cada entidad es proporcional a su población. Por ejemplo, el Estado de México con más de 17 millones de habitantes cuenta con el mayor número de guarderías, mientras que Zacatecas con 1.6 millones, es donde menos se reportan. La gráfica 2.7 refleja el número de estancias infantiles para cada entidad federativa.

<sup>7</sup> Estimaciones propias a partir de información proporcionada por 1) DENUE, INEGI, consultado el 19 de septiembre de 2018. 2) IMSS, Memoria Estadística 2017, Cap. XII Guarderías. 3) ISSSTE. Anuario 2017, Cap.8 Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil. 4) SEDESOL, Directorio por Entidad Federativa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, 2018. 5) SEP, Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa (Nivel de Educación Inicial 2017-2018).

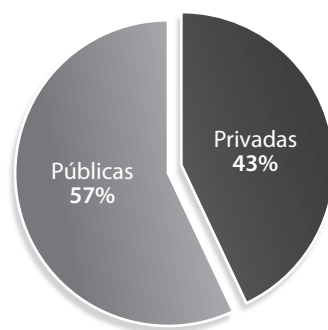
**Gráfica 2.7** Distribución de guarderías por entidad federativa según fuente de financiamiento.



Fuente: Elaboración propia con base en DENUJ, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

En todos los casos se presenta una proporción equitativa entre guarderías públicas y privadas, con una mezcla del 57% y 43% en promedio, respectivamente, como se muestra en la gráfica 2.8.

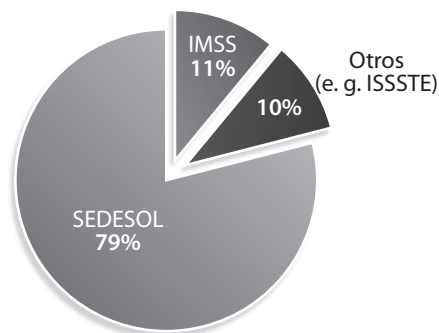
**Gráfica 2.8** Distribución promedio nacional de las guarderías según fuente de sostenimiento (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia con base en DENU, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

Entre las dependencias gubernamentales que financian o subrogan el servicio de atención a menores, SEDESOL es la que tiene la mayor cantidad de unidades con un 78.5%; seguida por los centros del IMSS con un 11.45%; y por último, con un 10.04% se ubican el ISSSTE, DIF, PEMEX, entre otras instancias. Esta distribución se presenta en la gráfica 2.9.

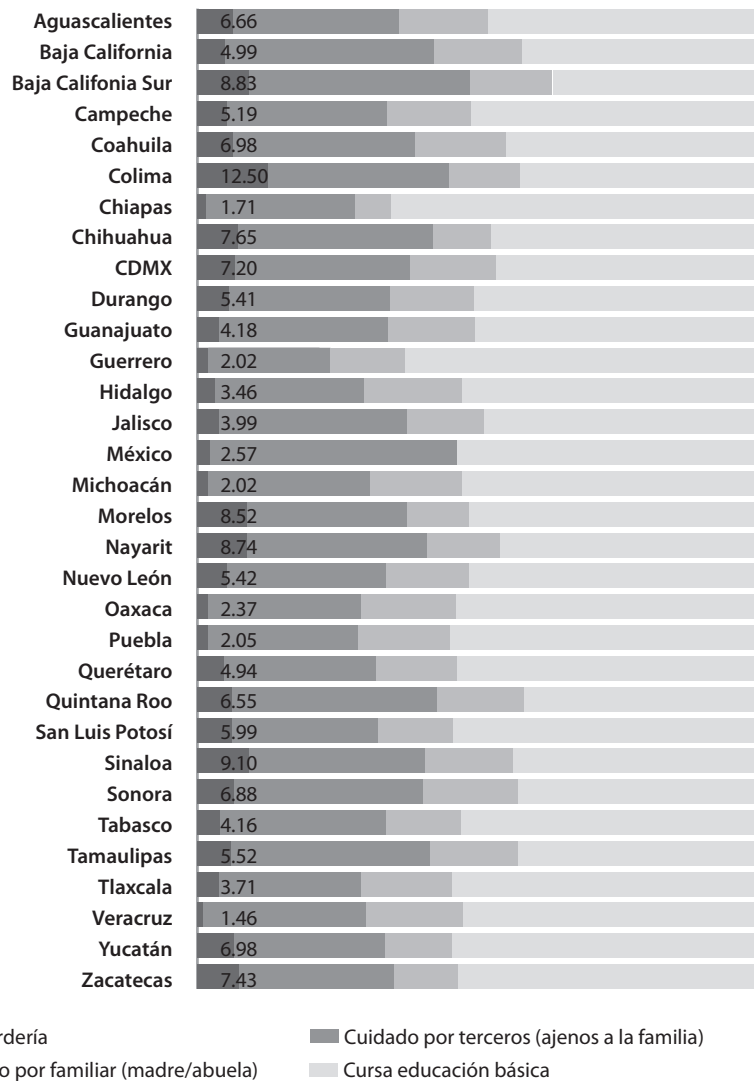
**Gráfica 2.9** Guarderías públicas según institución que las provee.



Fuente: Elaboración propia con base en DENU, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

A continuación, en la gráfica 2.10 se exponen, para las 32 entidades federativas, la distribución de la responsabilidad del cuidado de los hijos de las madres que trabajan, ya sea que estos acudan a una estancia infantil o que se tenga que recurrir a arreglos informales como dejarlos a cargo de familiares, vecinos o amigos.

**Gráfica 2.10** Distribución de menores de 0-6 años, según responsable de su cuidado por entidad.

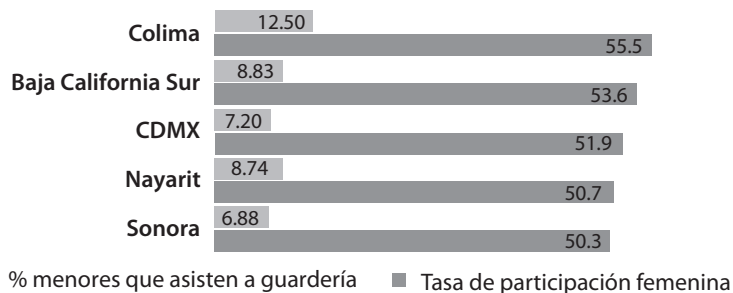


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENES, INEGI (2013).

Los estados con los mayores porcentajes de niñas y niños que acuden a una guardería son Colima (12.5%), Sinaloa (9.1%) y Baja California Sur (8.8%), cifras que superan hasta en 1.3 veces el promedio nacional de 4%.

Al realizar un análisis para cada una de las entidades del país, es posible observar que la tendencia es que aquellas que presentan los mayores porcentajes de infantes con acceso a los servicios de guardería corresponden con las tasas más altas de participación económica femenina. Tal es el caso de estados como Colima, Baja California Sur y la Ciudad de México (gráfica 2.11).

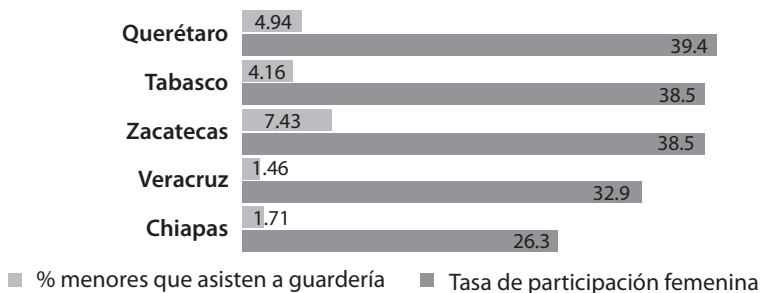
**Gráfica 2.11** Entidades con alto porcentaje de participación femenina y de uso de guarderías.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENESS (2013) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018), INEGI.

En el lado opuesto (gráfica 2.12) se ubican Veracruz, Chiapas y Tabasco con los porcentajes más bajos de menores que asisten a guarderías; convirtiéndose así en entidades de atención prioritaria en el contexto nacional.

**Gráfica 2.12** Entidades con bajo porcentaje de participación femenina y de uso de guarderías.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENESS (2013) y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018), INEGI.

La correlación positiva (aparente) que se presenta entre la participación de la mujer en la esfera productiva de la sociedad, condicionada en gran medida por la disponibilidad de un espacio seguro para dejar a sus hijos menores, se confirma con lo encontrado por Mateo y Grafe (2014) en la evaluación realizada a los servicios de cuidado infantil en México. Ellos concluyen que la posibilidad de contar con un empleo aumenta más de 18% cuando se tiene este servicio. Además, observan un incremento de 6 horas de trabajo a la semana, para las madres que pueden beneficiarse de las estancias infantiles.

Finalmente, cabe advertir que el análisis de la oferta y demanda de los servicios de guarderías en el país debe interpretarse con precaución debido a dos importantes limitaciones que son reconocidas en las evaluaciones hechas por SEDESOL, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Profeco:

- La primera es la ausencia de un registro nacional de guarderías que permita establecer un buen diagnóstico, análisis y evaluación. Del lado público, la oferta es fragmentada y heterogénea por lo que la información es escasa y poco confiable. En lo que respecta al servicio privado, apenas un 12.5% de ellas está registrada oficialmente ante la SEP (Profeco, 2004).
- Se percibe la subutilización de la capacidad instalada de las estancias, por ejemplo, en 2015 cada estancia del IMSS operaba al 50% de su capacidad<sup>8</sup>. (IMSS, 2017).

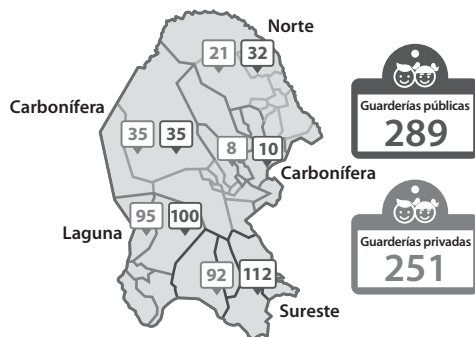
### *Oferta pública y privada de los centros de atención y cuidado infantil en Coahuila*

En Coahuila hay un total de 540<sup>9</sup> guarderías. De ellas 289 son públicas y 251 privadas. Por región, se distribuyen de la siguiente manera: 18 guarderías en la Carbonífera; 53 en la zona Norte; 70 en Centro-Desierto; mientras que en Sureste suman 204 centros. Finalmente, la Laguna cuenta con 195 establecimientos de este tipo. En la figura 2.1 se muestran las guarderías disponibles en cada una de las regiones del estado.

<sup>8</sup> Este porcentaje de ocupación de las guarderías se determinó a partir del total de niños inscritos como proporción de la capacidad instalada en las estancias del IMSS.

<sup>9</sup> Estimaciones propias a partir de información proporcionada por DENUE, INEGI, consultado el 19 de septiembre de 2018. IMSS, Memoria Estadística 2017, Cap. XII Guarderías. ISSSTE. Anuario 2017, Cap.8 Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil. SEDESOL, Directorio por Entidad Federativa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, 2018. SEP, Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa (Nivel de Educación Inicial 2017-2018).

**Figura 2.1** Distribución de los centros de atención y cuidado infantil en las regiones de Coahuila.



Fuente: Elaboración propia con base en DENUE, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

Asociado estrechamente con la presencia de los centros laborales, la mayor cantidad de guarderías existe en las principales ciudades de la entidad. Saltillo tiene 176 guarderías, Torreón suma 175, Monclova se beneficia de 42, Piedras Negras con 23 y en Acuña hay 22 más. Se destaca que ningún municipio de la región carbonífera es representativo conforme al número de establecimientos que posee.

Es importante mencionar que partir de la información disponible, en 14 municipios de la entidad no fue posible identificar la existencia de guarderías, aun y cuando en promedio cada uno de estos municipios cuenta con 350 niños entre los 0 a 4 años, que podrían aprovechar la atención y educación que se brinda en estos centros. En la tabla 2.2 se dan a conocer los municipios que carecen del servicio de cuidado infantil.

**Tabla 2.2**

Comparativo de municipios por cantidad de guarderías.

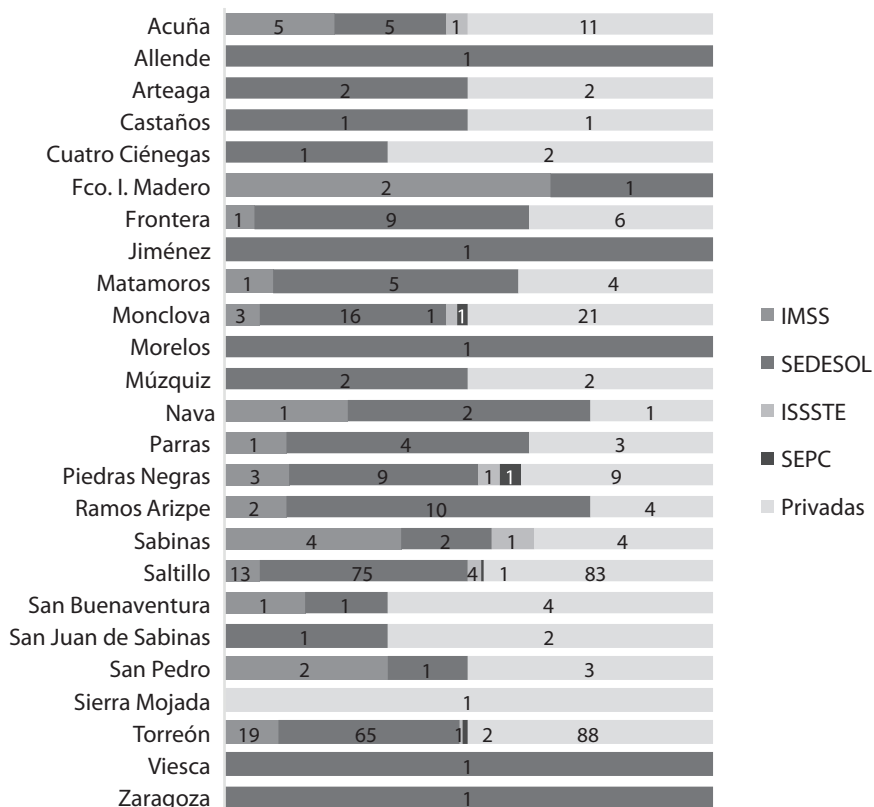
Municipios con mayor cantidad de guarderías	Municipios que carecen de guarderías	
	Abasolo	Lamadrid
Torreón	Candela	Nadadores
Saltillo	Escobedo	Ocampo
Monclova	Gral. Cepeda	Progreso
Piedras Negras	Guerrero	Sacramento
Acuña	Hidalgo	Villa Unión
	Juárez	Zaragoza

Fuente: Elaboración propia con base en DENUE, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

En Coahuila la oferta del servicio de cuidados infantiles es diversa. En lo que concierne a la parte pública, predominan las estancias de la SEDESOL que son 217; en segundo lugar está el IMSS, que proporciona sus servicios mediante 58 guarderías; después sigue el ISSSTE con nueve centros; finalmente, la Secretaría de Educación estatal cuenta con cinco unidades.

Por su parte, la oferta privada dispone de 251 estancias que tienen un peso específico importante en los municipios más pequeños, en términos de población, como Arteaga, Castaños, Viesca o San Buenaventura; en donde representan alrededor del 50% de la oferta total disponible. En la gráfica 2.13 se muestran los centros existentes por municipio según su financiamiento.

**Gráfica 2.13** Distribución de los centros de atención y cuidado infantil públicos y privados por municipio<sup>10</sup>.



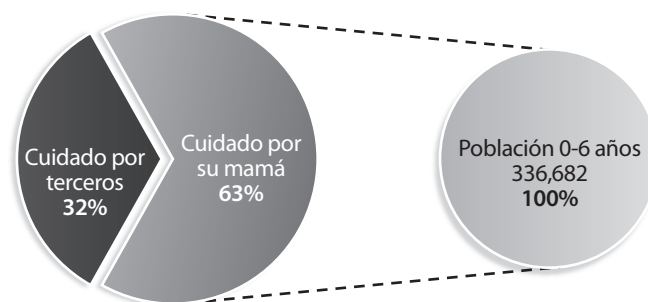
Fuente: Elaboración propia con base en DENU, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

<sup>10</sup>No se incluyeron los municipios en los que no existe el servicio.

## *El uso de los servicios de cuidado infantil en Coahuila*

Conforme a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013, en la entidad existían 336,682 menores entre los 0 y los 6 años de edad. De estos, un 63% la madre era la cuidadora principal, mientras que el 32% restante era dejado bajo la supervisión de terceros. Situación que se representa en la gráfica 2.14.

**Gráfica 2.14** Población de 0-6 años en Coahuila, según persona responsable de su cuidado.



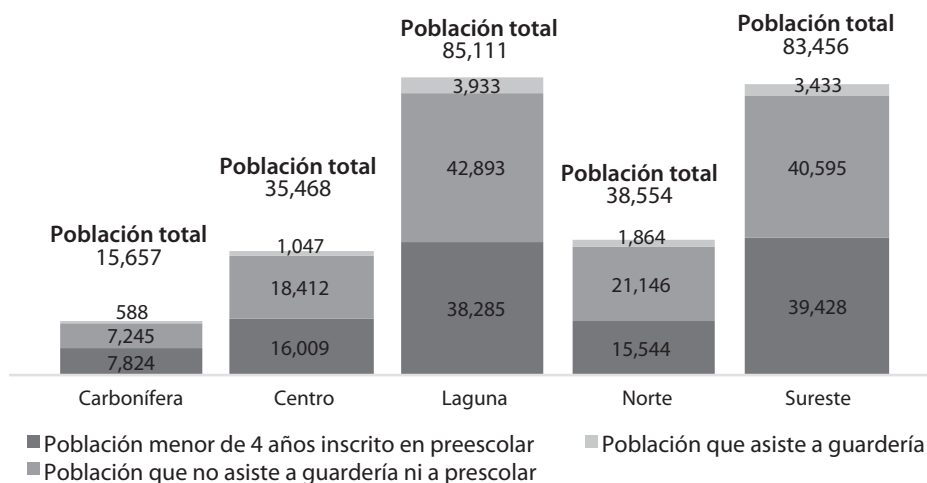
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENESS, del INEGI (2013).

Tomando como referencia a la misma ENESS, se estimaron las condiciones de acceso a los servicios de guardería para la población entre los 0 y hasta los 4 años. En este grupo, según proyecciones poblacionales del INEGI en 2015, había 258,246 personas, lo que representa el 9.4% de la población total de la entidad. Estos niños y niñas constituyen la demanda potencial para el uso de guarderías. De ellos un 45.3% asiste a una institución de preescolar (117,090), un 4.2% (10,865 niños) está inscrito en una estancia, privada o particular y un 50% (130,291) está fuera del sistema.

Para las regiones del estado, este porcentaje de acceso a las guarderías es bastante similar. Por ejemplo, en donde se ubican los dos centros poblacionales más importantes del estado, Torreón y Saltillo, los porcentajes son de 4.62% (3,933 infantes) para la Laguna y 4.11% (3,433 infantes) para la Sureste.

En la gráfica 2.15 se puede apreciar para cada una de las cinco regiones del estado la distribución de menores de cinco años, según su condición de acceso a un centro de cuidado infantil.

**Gráfica 2.15** Población de 0-4 años por región y condición de acceso a guardería.



Fuente: Elaboración propia con base en DENU, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

La zona Norte tiene un porcentaje de 4.83% (1,864) de niños inscritos en algún centro, mientras que la Carbonífera tiene al 3.76% (588 infantes). Es la región Centro-Desierto la que presenta la magnitud más baja con un 2.95% (1,047 infantes).

Aunque comparativamente con el resto de las entidades Coahuila se ubica entre las diez entidades con mayor porcentaje de menores en guarderías, en la tabla 2.3 es posible observar que la realidad al interior del estado es contrastante con esta condición. En todas las regiones hay una proporción muy cercana al 50% de infantes que no acude a la guardería. Destaca la Norte en la que existe el mayor número de niños sin este servicio, casi cinco puntos por arriba del resto de las regiones.

**Tabla 2.3**

Población de 0-4 años por región, según condición de asistencia a guardería.

Población/región	Carbonífera	Centro	Laguna	Norte	Sureste
Población total 0-4 años	100%	100%	100%	100%	100%
Población inscrita en preescolar	50%	45%	45%	40%	47%
Población que asiste a guardería	3.76%	2.95%	4.62%	4.83%	4.11%
Población que no asiste	46.27%	51.91%	50.40%	54.85%	48.64%

Fuente: Elaboración propia con base en DENU, INEGI (2018), IMSS (2017), ISSSTE (2017), SEDESOL (2018) y SEP (2017-2018).

## Reflexiones finales y recomendaciones de política

A lo largo del análisis presentado quedó de manifiesto que las madres que trabajan se ven obligadas a combinar una serie de estrategias para acomodar las demandas que le imponen el mundo laboral y el doméstico. Como resultado de ello, sus decisiones en lo referente al trabajo y a los hijos se ven parcialmente restringidas por las escasas alternativas institucionales para facilitarles esta situación.

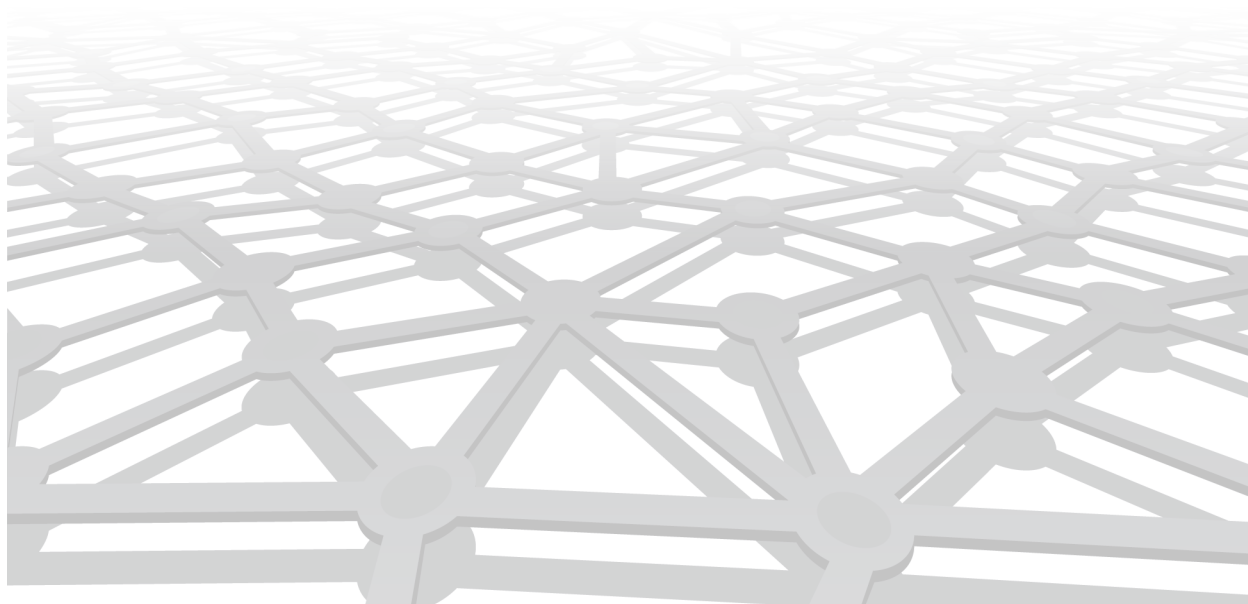
Si bien es cierto que es un derecho de la mujer que labora en el sector formal de la economía el uso de estancias de cuidado para sus pequeños, existen circunstancias como su ubicación lejos de los centros laborales, la incompatibilidad de horarios o cupos limitados que la hacen una opción poco efectiva. En el caso de aquellas que trabajan en la informalidad, las soluciones propuestas son muy limitadas, siendo más difícil que rompan con el círculo de precariedad laboral-ausencia de derechos-menores sin los cuidados ni la atención adecuada.

Por otro lado, el hecho de que Coahuila se ubique entre los primeros lugares a nivel nacional con una de las tasas de participación económica femenina más altas y la menor tasa de informalidad, contrasta con un 4.2% de niños entre los 0 y los 4 años que asiste a una estancia. Situación que apunta a la necesidad de revisar los objetivos que están detrás de las políticas de cuidado infantil, para integrar a la mujer al mercado laboral.

Otra cuestión en la conformación de la estrategia actual de cuidado infantil es lo concerniente al horario reducido o poco flexible, que se convierte en una preocupación para las madres y padres cuando se enfrentan a turnos rotativos, nocturnos o jornadas extendidas. Aunque una flexibilización o extensión del horario sería costoso, resulta determinante conocer hasta dónde esta situación previene o limita la inclusión laboral femenina y sus implicaciones para el bienestar del niño.

A lo anterior se suman los problemas de cobertura y distribución, además de la oferta privada, que representa la única posibilidad de cuidado organizado en la mitad de los municipios coahuilenses. Hay que considerar que existe un amplio margen para formular configuraciones alternativas de cuidado infantil, ya sea a través de la provisión de la atención en el ámbito comunitario o por medio de instancias sin fines lucrativos. Las iniciativas de pequeña escala sustentadas en el hogar y el barrio, además de aumentar la capacidad instalada, reducen los costos, diversifican las alternativas e incluso fomentan la cohesión social.

Otra gran área de oportunidad la representa la formulación de un mecanismo de coordinación efectivo, aplicable a los distintos sistemas. Esto podría proporcionar información acerca de la provisión, lo cual resulta de gran importancia para la organización y el planteamiento del cuidado infantil. A la par de este diseño, es necesaria la discusión de los principios de universalidad y portabilidad en el servicio, a fin de que ningún niño quede sin la posibilidad de recibir educación temprana y que sea la mujer quien decida, verdaderamente, dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos o combinar esta responsabilidad con su desarrollo profesional.



## Referencias

- Acosta, E., Peticara, M. y Ramos, C. (2007). *Oferta laboral femenina y cuidado infantil*. Washington, EE.UU.: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14788/oferta-laboral-femenina-y-cuidado-infantil>
- Alderman, H. y Vegas, E. (2011). The convergence of equity and efficiency in ECD programs. En H. Alderman (Ed.), *No Small Matter, The Impact of Poverty, Shocks, and Human Capital Investments in Early Childhood Development 2011* (pp. 155-183). Washington, EE.UU.: World Bank Group. Recuperado de <http://site-resources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1298568319076/nosmallmatter.pdf>
- Calderón, G. (2014). *The Effects of Child Care Provision in Mexico*. México: Banco de México [Documento de trabajo 2014-07]. Recuperado de <http://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7B7D832060-28E6-FEB5-DB81-3F10617035C9%7D.pdf>
- Cassirer, N. y Addati, L. (2007). Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil. En OIT (2007), *Documento de reunión para el Symposium "Informal Economy: Enabling Transition to Formalization"* (27-29 de noviembre, 2007), Ginebra, Suiza. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_145655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_145655.pdf)
- Colinas, L. (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. México: Unidad de Desarrollo Social-CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5018-economia-productiva-reproductiva-mexico-un-llamado-la-conciliacion>
- CONAPO. (2018). Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas, 2016-2050. Recuperado de <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>
- Cordourier, G. (2011). Cuidado infantil y corresponsabilidad trabajo vida personal. *Cuadernos de trabajo sobre género* (37). México: INMUJERES. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/cuadernos-de-trabajo-sobre-genero>
- Hallman, K., Quisumbing, A., Ruel, M. y Brière, B. (2005). Mothers' Work and Child Care: Findings from the Urban Slums of Guatemala City. *Economic Development and Cultural Change*, 53(4), 855-885. DOI:10.1086/427458
- Hernández, P. y Zetina, A. (1996). Childcare needs of female street vendors in Mexico City. En *Health Policy and Planning*, 11(2), 169-178. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/2403/14026bdd45d08b37fac4576639e8af276c1d.pdf>

## Referencias

- Instituto Mexicano del Seguro Social (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2017>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Secretaría de Educación Pública (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <https://www.uv.mx/personal/kvalencia/files/2013/09/INEGI-2014-Censo-Escolar.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/ccpv/2010/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/eness/2013/>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <http://www.issste.gob.mx/datosabiertos/anuarios/anuarios2017.html>
- Knaul, F. y Parker, S. (1997). Cuidado infantil y empleo femenino en México: evidencia descriptiva y consideraciones sobre política. *Estudios demográficos y urbanos* [p. 577-607]. Recuperado el 1 de mayo de 2019, de <https://estudiosdemograficosurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/981>
- Mateo, M., Rodríguez, L. y Grafe, F. (2014). *Ley de guarderías en México y los desafíos institucionales de conectar familia y trabajo*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13812/ley-de-guarderias-en-mexico-y-los-desafios-institucionales-de-conectar-familia-y>
- Mateo, M. y Rodríguez, L. (2017). *Educación que rinde. Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/educacion-que-rinde-mujeres-trabajo-y-cuidado-infantil-en-america-latina-y-el-caribe-resumen>
- Organización de los Estados Americanos (s.f.). Recuperado el 24 de septiembre de 2018, de <http://www.oas.org/udse/dit2/>
- PROFECO. (2004). Para el cuidado de sus pequeños... Guarderías. *Revista del consumidor*. Radiografía de servicios, 18-27.
- Rendón, T. (2004). Participación femenina en la actividad económica. *Revista Demos*, 16.

## Referencias

- Rubio Campos, J. (2015). Retos y estrategias para el cuidado infantil de las madres trabajadoras en la industria maquiladora de Apodaca, Nuevo León. *Nova Scientia*, 7(13), 374-410. Recuperado el 1 de mayo de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052015000100020&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052015000100020&lng=es&tlng=es)
- Secretaría de Desarrollo Social. (2009). *Diagnóstico de la problemática de las madres con hijos pequeños para acceder o permanecer en el mercado laboral*. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico\\_PEI\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico_PEI_1_.pdf)
- Secretaría de Desarrollo Social. (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/360108/directorio\\_ei\\_agosto2018.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/360108/directorio_ei_agosto2018.pdf)
- Secretaría de Educación Pública. (s.f.). Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>

# Capítulo 3



## El efecto del cambio tecnológico en la participación laboral femenina en **México y Oaxaca**<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Los autores agradecen el apoyo otorgado por el INMUJERES-CONACYT para la realización de este trabajo, mediante el financiamiento del proyecto con clave 278257.

\* Estudiante de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\*\* Profesor-investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Joel Enrique Tijerina Cadena\*  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez\*\*  
David Castro Lugo\*\*\*

## Introducción

Históricamente la sociedad se ha dividido de muchas formas: cazadores y recolectores, fuertes y débiles, inteligentes e ignorantes, con derechos y sin derechos, productivos y reproductivos, hombres y mujeres. Desde la antigüedad las mujeres han sido rezagadas al segundo grupo de todas las divisiones anteriores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2015 llevó a cabo una serie de investigaciones en donde se muestra que existen diferencias económicas y laborales entre mujeres y hombres (OIT, 2015).

La tecnología ha jugado un papel importante para la sociedad, ya que los avances tecnológicos surgidos en los últimos años afectan nuestra vida de distintas maneras, por ejemplo, en la forma de relacionarnos con los demás. Esto también se ve reflejado en la estructura actual de los trabajos, que ha cambiado porque ya no se realizan las mismas actividades que en décadas anteriores. Y además de que los trabajadores deben adaptarse al proceso de adopción tecnológico dentro del trabajo, también deben hacerlo en otros ámbitos como el transporte o la salud. El cambio tecnológico es un fenómeno que ha venido ocurriendo desde el inicio de la historia, algunas veces evoluciona tanto en tan poco tiempo que a estos periodos se les llama *revoluciones*. Actualmente se dice que el mundo está experimentando su cuarta revolución industrial; la primera se atribuye a la invención de la máquina de vapor; la segunda a la electrificación y a la producción en masa; la tercera a la comercialización masiva de las computadoras que tuvo lugar el siglo pasado en la década de los noventa; y la cuarta al crecimiento de la capacidad de las computadoras, al internet y a la proliferación de aplicaciones digitales en una gran variedad de dispositivos. A esta cuarta revolución también se le conoce como Revolución digital, entendiendo por digital (o digitalización) la tendencia de mover servicios y datos hacia las computadoras y el internet (Meza, 2019).

Desde el punto de vista de la teoría económica, los cambios tecnológicos pueden traducirse como un incremento en la productividad laboral, lo que equivale a mejores salarios para los trabajadores y a precios más bajos para los consumidores. La combinación de estos factores conduce a un crecimiento económico, mayor riqueza y, por ende, bienestar (Álvarez, 2015), aunado a la posibilidad de que, gracias a la tecnología, los horarios laborales puedan volverse más flexibles e incluso disminuirse, lo que daría más tiempo para el ocio y las actividades recreativas, ocasionando un aumento en el bienestar de las personas.

Sin embargo, desde otra perspectiva, los avances tecnológicos también pueden llegar a sustituir el trabajo humano, lo que generaría una menor demanda laboral, desempleo y desigualdad salarial. La adopción de avances tecnológicos en maquinaria o procesos productivos se debe a la competencia global, disminuir costos y el control del mercado, ya sea mediante el desplazamiento de mano de obra por máquinas (la robotización) o por la implementación de aplicaciones de diversa índole para buscar nuevos mercados. Por lo tanto, la búsqueda de mercados ha modificado el flujo de trabajadores de todas partes.

Si este proceso de digitalización o automatización del trabajo no se acompaña con inversiones complementarias, reformas institucionales y políticas públicas dirigidas a aprovechar las ventajas que otorga este proceso, al mismo tiempo protegiendo a todos los trabajadores que fueran desplazados por igual, el avance tecnológico podría profundizar una situación de desigualdad. Es decir, el cambio tecnológico es como un arma de doble filo y los efectos sobre el mercado laboral son muy diversos (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010).

Existen dos maneras de analizar el problema del desplazamiento de mano de obra por la robotización: la primera desde la perspectiva de las ocupaciones; Frey y Osborne (2013) utilizando 700 ocupaciones en Estados Unidos, concluyen que el 47% de los trabajos del país serán reemplazados por máquinas entre 10 y 15 años. La segunda se centra en utilizar como referente las tareas que se realizan dentro de las ocupaciones. Utilizando este enfoque, Acemoglu y Autor (2011) concluyen que en realidad no son los trabajos los que corren el riesgo de ser desplazados, sino que algunas de las tareas realizadas son las que podrían cambiar o desaparecer, dependiendo del tipo de actividades que se hagan; este último enfoque se conoce como la hipótesis de tareas.

Si se analiza el reemplazo de tareas en un país, dada la adopción de nuevas tecnologías, es pertinente hacerlo desde la perspectiva de género, ya que cultural y socialmente mujeres y hombres no se desempeñan en los mismos empleos, y si lo hicieran no realizarían las mismas tareas. En consecuencia, se verían afectados de distinta forma por el cambio tecnológico y especificar el género de los trabajadores resulta necesario para llegar a resultados precisos<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Para una discusión sobre las implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género véase el capítulo 8 de este libro.

Los estudios de este tipo son múltiples para países desarrollados como Estados Unidos y algunos países europeos, donde los resultados implican que las tareas con mayor riesgo de ser reemplazadas por la robotización son las actividades rutinarias. Para países en vías de desarrollo, en cambio, estos estudios son menos frecuentes; los países en donde se han llevado a cabo son: Colombia (Medina y Posso, 2010), Argentina, Uruguay (Apella y Zunino, 2017) y Polonia (Arendt, 2018); en esos estudios se concluye que los países en vías de desarrollo tienen resultados parecidos a los de los países desarrollados, excepto en el caso de Polonia, en donde un cierto tipo de actividad rutinaria es la que tiene mayor demanda por parte de las empresas, y los salarios que obtienen son relativamente superiores al resto de los trabajos. Sin embargo, no se han realizado estudios considerando el género de los trabajadores.

Para el caso de México, algunos estudios han abordado el efecto del cambio tecnológico considerando la clasificación por tareas: rutinarias y no rutinarias y, dentro de estas, aquellas consideradas como analíticas y manuales, así como la identificación de actividades de alta y baja intensidad tecnológica, tanto a nivel nacional como por regiones (Rodríguez y Castro 2012a y Castro, Rodríguez y Huesca 2013), aunque no centran su atención en las implicaciones por género; no obstante, en estudios como Rodríguez y Castro (2012b) sí se hacen algunos señalamientos al respecto, indicando que el cambio tecnológico tendría un efecto favorable sobre las mujeres en el mercado laboral y que durante el periodo de estudio (2000-2004) se incrementa la participación de las mujeres, especialmente en las actividades consideradas de alta intensidad tecnológica. Por lo anterior, resulta de interés conocer el efecto que la tecnología tiene sobre el mercado laboral mexicano, estudiado por tareas, para así saber cuáles empleos se ven afectados por la adopción de nuevas tecnologías. Para el caso de Oaxaca, es interesante analizar si la tecnología afecta del mismo modo a uno de los estados más pobres del sur que al país en general; todo esto dentro de una perspectiva de género, para evaluar si mujeres y hombres se ven afectados (o no) de la misma manera.

Al respecto, literatura sobre el efecto de la tecnología en el mercado laboral femenino argumenta que este favorece a las mujeres, dado que se orienta hacia las capacidades analíticas y de interacción interpersonal, donde ellas tienen ventaja comparativa (Borghans, Ter Weel, y Weinberg, 2006).

Por lo anterior, se buscará responder a las siguientes preguntas: ¿La tecnología favorece la inserción de las mujeres al campo laboral?, ¿a qué tareas? ¿La



incorporación de las mujeres y hombres en ciertas tareas ha variado con el tiempo?  
¿Existe diferencia significativa entre el país y Oaxaca?

El objetivo del presente trabajo es analizar el comportamiento de los empleos, considerando una clasificación ocupacional por tareas, la cual permita identificar si los cambios presentados pueden asociarse al cambio tecnológico para mujeres y hombres, considerando un análisis comparativo entre México y Oaxaca.

La hipótesis a probar en esta investigación es que existe un aumento en la participación de las mujeres en tareas no rutinarias en México y Oaxaca, y debido a una menor implementación 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.

Este tipo de estudio es relevante en el tiempo que estamos viviendo la revolución digital, en donde las aplicaciones para móviles pueden generar empleos, y un pequeño cambio en maquinarias puede modificar o acabar con otros tantos; y en donde al mismo tiempo sucede que los roles sociales de mujeres y hombres están sufriendo alteraciones.

Además, este tipo de estudio por tareas busca aportar un nuevo enfoque del reemplazo laboral al tratar de señalar cuáles son las ocupaciones con mayor posibilidad de ser reemplazadas por la adopción del cambio tecnológico en México, y quién se verá más afectado, si las mujeres o los hombres.

Basándose principalmente en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), y por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los segundos trimestres de los años 1998, 2008 y 2018. Se dividen a los trabajadores en cuatro tipos de empleos según las actividades que realizan en sus trabajos, así mismo se aplica un modelo Probit para todos los años del estudio, usando dichas clasificaciones como variables dependientes y variables socioeconómicas como independientes.

La investigación está dividida de la siguiente manera: en el primer apartado se presenta el marco teórico donde se definen los criterios usados para la clasificación de empleos y se revisan conceptos de la hipótesis de tareas; en el segundo se revisa la situación laboral actual del país y de Oaxaca; en el tercero se comparan los costos de implementar tecnología contra los salarios del país; en el cuarto se aborda el papel que tiene el comercio internacional en el cambio salarial; en el quinto se habla sobre cómo el cambio tecnológico modifica la demanda de los mercados laborales desde el



enfoque de la hipótesis de tareas; en el sexto se continua con los resultados del modelo Probit y las probabilidades de que mujeres y hombres se ocupen en cierto tipo de empleos dadas sus características; en el séptimo apartado se proponen sugerencias de política pública; y por último se presentan las conclusiones obtenidas.

## Enfoque teórico

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*).

## Modelo canónico

Acemoglu y Autor (2010) realizaron un modelo para darle una 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 facilitarlos) 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, ya no puede 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 el estudio; 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, es decir, en aquellos con menores salarios. 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.

## Hipótesis de tareas

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 *rutinarización* 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 distanciamiento entre los percentiles de las colas superior e inferior del gráfico que generarían los salarios (Apella y Zunino, 2017).

El cambio tecnológico no es el único factor que modifica la demanda de trabajadores en el mercado de trabajo; variables como efectos demográficos, cambios en el comercio internacional y la falta de políticas públicas en los países también son hechos que modifican la estructura laboral. Pero no solo el avance tecnológico con la promesa de una mayor producción, sino también la reducción 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 máquinas administradas desde un sistema computacional, lo que se conoce como desempleo tecnológico.

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 capacitación) ha habido un incremento relativo en la demanda de trabajadores con dichas 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 calificación 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 evolución de los ingresos entre los trabajadores. La mayoría de ellos se ha concentrado en el modelo canónico que explica la diferencia salarial por medio de años de educación (*skill*); pero recientemente la literatura se ha inclinado hacia la hipótesis de tareas que utiliza la realización de tareas (*tasks*) para explicar la misma diferencia (Medina y Posso, 2010).

## Costos de implementar tecnología vs. salarios en México

Un proceso eficiente es el factor crítico de éxito para la innovación, es decir, la efectividad utilizada como parámetro permite la obtención de beneficios como el abatimiento de costos fijos y de producción, así como la creación de nuevas y mejores ventajas sobre la competencia, que permiten a su vez una diferenciación sobre la misma. (Gopalakrishnan y Bierly, 2001).

Según Karp y Lee (2001), lo ideal para analizar la adopción de la nueva tecnología es comparar su costo directamente con el salario de los trabajadores. El moderno desarrollo económico remarca el rol de la tecnología, la adopción de la innovación depende de la comparación de los rendimientos esperados y posibles, así como del costo de oportunidad en la adquisición.

Por su parte Bessen (2002), menciona que la literatura relacionada sobre la adopción de tecnología se enfoca en los costos de implementación. En ocasiones las nuevas tecnologías requieren una inversión sustancialmente grande para cubrir los costos, entre los que se incluyen: aprendizaje, desarrollo de habilidades, implementación de nuevas formas de organización y desarrollo e inversiones complementarias.

El costo de implementación resulta estratégicamente importante por diversos motivos, entre ellos: permite un desarrollo eficiente de los procesos para generar de manera rápida estrategias competitivas; menores costos implican una mayor flexibilidad en el desarrollo de proyectos. Hollenstein (2004) menciona que, para llevar a cabo la adopción de una nueva tecnología, se debe tener una idea clara de los beneficios de esta de forma anticipada. Ahorro en los costos fijos, aumento de la eficiencia, aumento en la flexibilidad, mejoras en la calidad del producto y/o servicio son algunos de los beneficios que la implementación de tecnología puede traer. Entre algunas de las variables que afectan negativamente el proceso de adopción se encuentran: los costos de inversión (altos precios de la tecnología, restricciones de liquidez, costos asociados, etc.); restricciones de capital humano; incertidumbre en el desempeño de la adopción; la capacidad estratégica de administración tecnológica; y la compatibilidad con los otros componentes dentro de la empresa. A su vez, surge otro tipo de problemas en relación con las capacidades de absorción de las compañías, como la necesidad del capital humano idóneo con los costos que ello implica.

El capital humano idóneo puede traducirse como los trabajadores que son compatibles con la tecnología; es decir, aquellos que poseen las habilidades y conocimientos para operarla, repararla y utilizarla adecuadamente como una herramienta para aumentar la capacidad productiva de la empresa. Dichos trabajadores son los que tienen un mayor nivel de educación.

Álvarez (2015), menciona que uno de los factores que afectan los costos de inversión es la movilidad de los ingresos y las utilidades, los cuales determinan la velocidad del cambio tecnológico y el crecimiento económico. La necesidad de capital humano especializado resulta ser determinante para la generación del progreso tecnológico en nuestra sociedad. El crecimiento de la tecnología se debe a la incorporación de una fuerza laboral altamente capacitada o especializada en una parte del conocimiento tecnológico. Aunque los diferentes tipos de capital humano se encuentran relacionados, las funciones, las tareas y el desempeño no solo son diferenciables, sino también determinantes en el desarrollo tecnológico.

## La sobrecalificación del trabajo en México

En México, los trabajadores en la industria y los que realizan trabajos rutinarios parecen estarse moviendo hacia trabajos no rutinarios, los cuales generalmente son informales, sin prestaciones y sin ningún tipo de seguridad social. Fenómeno que coincide con el aumento en los niveles de escolaridad de la fuerza laboral mexicana, lo que podría estar ocasionando una sobrecalificación del trabajo en México.

Aunque el claro aumento en la demanda por el trabajo de menor calificación en el país ha traído consigo una reducción de la desigualdad en los salarios, las remuneraciones al trabajo no rutinario manual son menores, al menos en el caso de los hombres, a los salarios en las ocupaciones rutinarias, ya sea cognitivas o manuales (en el caso de las mujeres, los trabajos peor remunerados son los rutinarios manuales). Esto implica que cambiar de ocupación hacia otra que requiera niveles de calificación mínimos puede representar un deterioro de la calidad de vida. En este sentido, vale la pena preguntarse qué deben hacer los gobiernos del país para mejorar las perspectivas laborales de sus ciudadanos (Meza, 2019).



Los autores mencionados a lo largo de este texto parten de reconocer que el fenómeno de la sustitución de trabajadores por máquinas y robots está teniendo lugar en todo el orbe. En algunas regiones a menor velocidad que en otras, debido a los bajos costos de la mano de obra, a las menores habilidades de los empresarios y trabajadores, al alto precio de la tecnología (que generalmente es importada) y a la estructura productiva sesgada hacia las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, reconocen que esta tendencia mundial llegará a América Latina y el Caribe, e insisten en que los gobiernos tienen la obligación de preparar a sus sociedades para enfrentar este cambio.

El Banco Interamericano del Desarrollo (BID) realizó un estudio en el 2017, en el que enfatiza que el desarrollo de habilidades laborales en las personas es responsabilidad de diferentes actores: familias, maestros, directores de escuela, emprendedores y gerentes de empresas. Asimismo, señala que los espacios de aprendizaje exceden las aulas tradicionales y abarcan los hogares, los lugares de trabajo y los centros de capacitación. Además, reconoce que este desarrollo recae en varios ministerios u oficinas gubernamentales, las cuales generalmente actúan de manera aislada; por ejemplo, educación, desarrollo social, trabajo y finanzas, entre otras. Define como habilidades laborales a las capacidades que aumentan la productividad de los individuos, permitiéndoles producir más en igual tiempo y utilizando la misma tecnología y equipo. De acuerdo con esta obra, existen las habilidades generales y las específicas. Las habilidades generales se pueden clasificar en socioemocionales, cognitivas y académicas. Las específicas, por su parte, son las que aumentan la productividad en una gama reducida de ocupaciones, sectores o empresas. Un mensaje clave del análisis es que las habilidades son maleables a lo largo de todo el ciclo de vida, y que el entrenamiento y la práctica las mejoran, mientras que la falta de uso puede depreciarlas rápidamente (BID, 2017).



## Segregación laboral por sexo

Se refiere a la tendencia de que mujeres y hombres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de los 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 manera predominante en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres, por ende, en las masculinas, ambos estilos vinculados estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido en la sociedad (Guzmán, 2002).

López y Riquelme (2010) mencionan que 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. 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.

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 expectativas laborales y salariales derivadas de su mejor formación académica han favorecido el aumento de la participación femenina, al elevar el coste de oportunidad de abandonar el trabajo para dedicarse a las tareas domésticas (Soto y López, 2000).

## Evidencia empírica

En el pasado, el cambio tecnológico a menudo generaba miedo porque se pensaba que significaba desplazamiento de trabajadores, dándole así un apogeo a lo que hoy se considera como desempleo tecnológico. Dichos temores no se han vuelto realidad después de los últimos avances tecnológicos de los siglos XIX y XX, porque la creación de nuevos empleos es mayor que los que desaparecen. La noción fundamental es que la automatización y la digitalización están penetrando el dominio de las tareas y, por lo menos en el debate público, la percepción que prevalece es que la sustituibilidad de los humanos por máquinas alcanza niveles sin precedentes.



En años recientes, ha habido un reavivamiento de las preocupaciones de que la automatización y la era digital resulten en un futuro sin empleo (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016). Este debate ha cobrado fuerza debido a estudios realizados para Estados Unidos y Europa, los cuales sostienen que una buena parte de los trabajos (47%) está en “riesgo de computarización”. Estos estudios siguen un enfoque por ocupaciones propuesto por Frey y Osborne (2013). Ellos consideran que ocupaciones completas son automatizables, lo cual puede llevar a una sobreestimación de la automatización. Las ocupaciones con alto riesgo requieren una parte sustancial de tareas que son difíciles de automatizar.

Una diferencia importante entre el modelo de hipótesis de tareas de Autor y el enfoque de Frey y Osborne es que el primero habla sobre la sustitución de tareas rutinarias como un resultado de la búsqueda por parte de las empresas de maximizar las ganancias. Por lo tanto, si la sustitución tiene lugar o no depende, no solo de las capacidades tecnológicas, sino también del precio relativo de llevarse a cabo ya sea por humanos o por máquinas. En contraste, Frey y Osborne solo evalúan la capacidad técnica de sustituir ciertas tareas por máquinas y no su viabilidad económica.

Arntz, Gregory y Zierahn (2016) critican la reciente línea de estudios que generan índices de riesgo de computarización e intentan proveer un concepto fácil de comprender en los posibles procesos de ajuste que sufren los trabajadores y los empresarios, en cuanto a la automatización y digitalización. En particular, exponen que la estimación de los trabajos en riesgo no debe ser equiparada con las pérdidas actuales o estimadas de trabajos, debido al avance tecnológico, por tres razones: a) La utilización de las nuevas tecnologías es un proceso lento debido a los obstáculos económicos, legales y sociales, por los cuales la sustitución tecnológica no tiene lugar a como se espera. b) Incluso si nuevas tecnologías son introducidas, los trabajadores pueden ajustarse al nuevo ambiente laboral con mayor tecnología al cambiar de tareas y así prevenir el desempleo tecnológico. c) El cambio tecnológico también genera trabajos adicionales a través de la demanda de nuevas tecnologías y por medio de un nivel de competencia mayor. Los autores estiman la automatización en 21 países de la OCDE y concluyen que solo el 9% de los trabajos tienen potencial para ser reemplazados. Realizaron el mismo estudio para Estado Unidos y encontraron de nuevo que solo el 9% de los empleos está en peligro de desplazamiento y no el 47% que estimaron Frey y Osborne.



Al comparar un país con otro, surge una desventaja importante en el enfoque de ocupaciones, que considera que las tareas realizadas en los empleos de diferentes países son similares entre sí; sin embargo, correspondencias directas entre las tareas llevadas a cabo alrededor del mundo no siempre existen.

Black y Spitz-Oener (2010) argumentan que las computadoras son sustitutos de las tareas rutinarias, pero afectan de distinta manera a los grupos demográficos que se analizan, es decir, a mujeres y hombres. Los trabajos con una rutina más marcada tendrán mayores índices de adopción de nuevas tecnologías. Los grupos de personas que realizan este tipo de actividades serán los que tengan mayores niveles relativos de búsquedas de trabajos no rutinarios y, dependiendo de la magnitud de la elasticidad de la sustitución, entre las tareas rutinarias y las tecnologías, experimentarán cambios en sus salarios.

La razón de que la tecnología no pueda simplemente reemplazar a todos los trabajadores radica en que dichas tareas requieren capacidades de procesamiento visual, socioemocional y motor, que no pueden ser descritas en términos de un conjunto de reglas programables.

En la literatura sobre polarización del mercado de trabajo se afirma que los trabajadores en la mitad de la distribución salarial tienden a concentrarse en ocupaciones que realizan tareas rutinarias; mientras que los trabajadores en los extremos de la distribución salarial realizan tareas no rutinarias, aunque distintas. La explicación que daban para la polarización de los trabajadores era que el cambio tecnológico llevaba a reemplazar a los trabajadores de tareas rutinarias por máquinas o computadoras. Aunque estudios recientes han demostrado que la polarización del mercado laboral ha sido por la escasez de trabajos de media habilidad (*medium skill jobs*), lo que ha forzado a los trabajadores educados a tener empleos para los que están sobrecalificados (Sparreboom y Tarvid, 2016).

Apella y Zunino (2017) realizaron un trabajo de investigación para el banco mundial, acerca del fenómeno del reemplazamiento de trabajadores por máquinas que, para hacerlo y seguir la metodología creada por Autor, precisaron hacer una división de los trabajos realizados en sus países natales: Argentina y Uruguay. La división que ellos realizaron es la que se plantea en la metodología.

Los resultados que los autores hallaron permiten sugerir que los cambios observados en el empleo de Argentina y Uruguay, en términos del tipo de tareas que desarrolla la fuerza de trabajo, y los cambios que se esperan para el futuro a medida que los costos

de acceso a nuevas tecnologías se reduzcan y se incremente la capacidad de adaptación de la misma, podrían implicar un mayor riesgo de polarización del mercado de trabajo. Una mayor inserción de nuevas tecnologías de producción automatizadas tiene dos efectos directos sobre el mercado; a) por un lado, el incremento de la probabilidad de desocupación (desocupación tecnológica) entre aquellos trabajadores que se desempeñan en ocupaciones intensivas en el uso de tareas manuales rutinarias; b) por el otro, una reducción del nivel de ingreso laboral de aquellos que se encuentran en ocupaciones intensivas de tareas manuales, y un incremento del ingreso laboral de aquellos trabajadores en ocupaciones intensivas de tareas cognitivas, en especial no rutinarias. Como resultado, se arribaría a una situación de polarización del mercado del empleo con una mayor desigualdad en la distribución del ingreso.

Los investigadores de la polarización llegaron a la conclusión de que la producción de máquinas y el desarrollo digital han permitido que los robots y las computadoras realicen trabajos rutinarios y de que, en efecto, el cambio tecnológico es el causante de esta polarización laboral. Esta hipótesis es conocida como *rutinización* o cambio tecnológico sesgado por tareas.

## Datos y metodología

El presente capítulo se basa principalmente en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para 1998, 2008 y 2018, y se utiliza la variable sexo como proxy del género.

Se dividen a los trabajadores en cuatro tipos de empleos, según las actividades que realizan en sus trabajos y se aplica un modelo Probit para conocer el cambio en la participación de mujeres y hombres en distintas ocupaciones por tareas.

## Clasificación de trabajos por tareas

Se dividen los trabajos en dos categorías de tareas: manuales y cognitivas, que a su vez tienen dos subdivisiones: rutinarias y no rutinarias (Rodríguez y Castro, 2012a y Apella y Zunino, 2017).

1. **Tareas no rutinarias cognitivas:** Son realizadas normalmente por trabajadores altamente calificados. Estas tareas, que también se pueden dividir en dos grandes subcategorías: de análisis y de relaciones personales. Estas actividades requieren del pensamiento abstracto, creatividad, capacidad de resolución de problemas y habilidades de comunicación. Las computadoras pueden complementar la realización de estas tareas, como herramienta para incrementar la productividad de los trabajadores calificados. Estas tareas comúnmente son realizadas por profesionales. Ejemplo: gerentes, diseñadores, ingenieros y especialistas en tecnología de la información, profesores, investigadores, entre otros.
2. **Tareas rutinarias cognitivas:** Son llevadas a cabo por los trabajadores de calificación media. En algunas ocupaciones más que en otras, las computadoras podrían ser un factor de producción sustituto, ya que ellas requieren de conjuntos explícitos y repetidos de actividades que pueden ser codificadas en un programa computacional. Ejemplo: secretarios, personal de ventas, empleados administrativos y cajeros bancarios.
3. **Tareas rutinarias manuales:** Las realizan los trabajadores con bajo o medio nivel de calificación. Dichas tareas tienen alto riesgo de ser automatizadas. Ejemplo: los ensambladores y fabricantes manuales.
4. **Tareas no rutinarias manuales:** Las realizan los trabajadores poco calificados. La naturaleza de estas tareas es que requieren de contar con una capacidad de adaptación a la situación, del lenguaje, el reconocimiento visual y la interacción social que es difícil para que una máquina pueda imitar, dicha de otra forma, existe una baja probabilidad de que los trabajadores que se dedican a este tipo de trabajos sean remplazados. Ejemplo: los choferes de casas particulares, trabajadores y mineros.

Se clasifican las ocupaciones por tareas rutinarias y no rutinarias, cognitivas y manuales, al tomar como referencia la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO).



## Modelos de regresión de respuesta cualitativa

En un modelo en donde la variable dependiente es cuantitativa, por regla general, el objetivo de este análisis consiste en estimar su valor o medida esperada dados los valores de las regresoras. Lo que se desea es que  $E(Y_i | X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{ki})$  donde las  $X$  las explicativas, cualitativas y cuantitativas. En los modelos en donde la variable dependiente es cualitativa, el objetivo es encontrar la probabilidad de que un acontecimiento suceda, en este caso, la probabilidad de que un trabajador sea remplazado por una máquina según el tipo de trabajo que realice.

Hay tres métodos para desarrollar un modelo de probabilidad para una variable de respuesta binaria:

1. El modelo lineal de probabilidad (MLP)
2. El modelo Logit
3. El modelo Probit

Se explicarán de manera breve los tres métodos para luego definir cuál será utilizado, dadas las características propias de cada uno, para calcular la probabilidad de desempleo según el tipo de tareas que los trabajadores realizan en sus empleos.

### Modelo lineal de probabilidad

En un MLP la variable regresora es binaria o dicótoma porque  $E(Y_i | X_i)$ , la esperanza condicional de  $Y_i$  dado  $X_i$  puede ser interpretada como la probabilidad condicional de que el evento suceda dado  $X_i$ ; es decir  $\Pr(Y_i = 1 | X_i)$ . Se puede considerar el siguiente modelo simplificado a modo de ejemplo:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_i + u_i \quad (1)$$

Como  $Y$  toma solo los valores 1 y 0, la distribución de  $Y$  condicional en  $X$  sigue una distribución Bernoulli.

Entonces, se denota:

$$\Pr(Y_i = 1 | X_i) = P_i \Rightarrow \Pr(Y_i = 0 | X_i) = 1 - P_i \quad (2)$$



Por consiguiente, por la definición de esperanza matemática, se obtiene:

$$E(Y_i) = 0(1 - P_i) + 1(P_i) = P_i$$

Se puede igualar:

$$E(Y_i | X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i = P_i \quad (3)$$

La esperanza condicional del modelo ejemplo puede interpretarse como la probabilidad condicional de  $Y_i$ . Si  $Y$  es una variable binaria la esperanza condicional de  $Y$  es una probabilidad.

$$E[Y | X] = p, \text{ entonces debería darse que } 0 \leq E[Y | X] \leq 1 \quad (4)$$

Es decir que la esperanza condicional debe encontrarse entre 0 y 1.

Sin embargo, el MLP plantea diversos problemas tales como la no normalidad de las perturbaciones de error ( $u$ ), varianzas heteroscedásticas de las perturbaciones, el no cumplimiento de  $0 \leq E[Y | X] \leq 1$  y un valor de  $R^2$  cuestionable como medida de bondad de ajuste. El modelo MLP supone que  $P_i = E(Y=1 | X)$  aumenta linealmente con  $X$ , es decir, el efecto marginal de  $X$  permanece constante todo el tiempo.

Por consiguiente se necesita un modelo probabilístico que tenga dos categorías clave: 1) a medida que  $X_i$  aumente,  $P_i = E(Y=1 | X)$  también aumente pero nunca salga del intervalo de probabilidad de 0 a 1 y 2) la relación entre  $P_i$  y  $X_i$  es no lineal, es decir “uno se acerca a cero a tasas cada vez más lentas, a medida que  $X_i$  se hace más pequeño; y se acerca a uno a tasas cada vez más pequeñas a medida que  $X_i$  se hace muy grande” (John y Forrest, 1984).

## Modelo Logit (función de distribución logística)

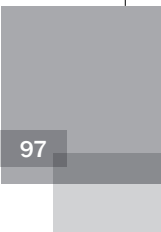
Los modelos de regresión logística son una herramienta que permite explicar el comportamiento de una variable respuesta discreta (binaria o con más de dos categorías) a través de una o varias variables independientes explicativas de naturaleza cuantitativa y/o cualitativa.

Para este caso se tiene una variable respuesta (*dependiente*)  $Y$  que toma dos valores:

$Y = 0$ ; el trabajador está desempleado

$Y = 1$ ; el trabajador está empleado

A su vez,  $Y$  puede tomar cuatro valores, uno por cada clasificación.



La función de distribución logística acumulativa se representa como sigue:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} \quad (1)$$

Todo lo que se encuentra dentro del paréntesis ( $Z_i$ ) se encuentra en un rango de  $-\infty$  a  $+\infty$ ,  $P_i$  se encuentra en un rango de 0 a 1 y no está linealmente relacionado con  $Z_i$ . Si  $P_i$ , la probabilidad de tener un empleo en cierta clasificación ( $X_i$ ), está dada por la ecuación anterior, entonces  $(1 - P_i)$  la probabilidad de no tener un empleo en la clasificación considerada es:

$$1 - P_i = \frac{1}{1 + e^{Z_i}}$$

Que se puede reescribir como:

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{Z_i}} = e^{Z_i} \quad (2)$$

Ahora  $P_i/(1 - P_i)$  es sencillamente la razón de las probabilidades en favor de tener  $X_i$  clasificación de trabajos: la probabilidad de que un individuo se encuentre laborando en  $X_i$  clasificación respecto de la probabilidad de que no tenga un trabajo de este tipo, pudiendo ser alguno en cualquier otra clasificación o no tener empleo.

Si se toma el logaritmo natural de la última ecuación se obtiene:

$$L_i = \ln \left( \frac{P_i}{1 - P_i} \right) = Z_i \quad (3)$$

Es decir que el logaritmo de la razón de probabilidades no solo es lineal en  $X$  sino también lineal en los parámetros y se pueden tener  $X^2$ ,  $X^3$ , etc. Como regresoras del modelo,  $L$  es un modelo Logit. (Gujarati y Porter, 2010). Muchas funciones han sido propuestas, pero una función monótonamente creciente o (decreciente), en forma de S (o de S invertida), tal como la función logística, es la que se suele utilizar con más frecuencia, entre otras, por las siguientes razones:

1. Desde el punto de vista matemático, es una función extremadamente flexible y fácil de utilizar.
2. Tiene una interpretación relativamente sencilla.
3. La evidencia empírica ha demostrado que este modelo es adecuado en la mayoría de los casos en los cuales la respuesta es binaria (Moscote y Arley, 2012).



## Características del mercado de trabajo en México y Oaxaca

Como contexto de los últimos 20 años se presenta la estadística descriptiva durante el periodo de estudio, en el mercado laboral en México y Oaxaca según la distribución que siguen mujeres y hombres en las cuatro clasificaciones laborales mencionadas anteriormente.

La implementación de la tecnología que se ha llevado a cabo en México desde hace 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 empleo según el género del trabajador. La tabla 3.1, muestra que en las últimas dos décadas el empleo en tareas rutinarias manuales tuvo una contracción relativa importante, tanto a nivel nacional como en Oaxaca, así como para ambos sexos, este segmento perdió más de 10.0 puntos porcentuales, especialmente para el estado de Oaxaca. Participación que es absorbida principalmente por el grupo de empleos no rutinarios manuales, lo cual parece estar en concordancia con los argumentos teóricos sobre el cambio tecnológico.

Otra de las predicciones teóricas del cambio tecnológico es que las mujeres tendrán una mayor presencia en actividades con tareas no rutinarias, cognitivas y manuales: La información proporcionada por la tabla 3.1, indica que efectivamente las mujeres tienen una mayor participación relativa que los hombres en este tipo de empleos y que durante el periodo analizado aumentaron su presencia, especialmente en los relativos a no rutinarios manuales, lo cual no parece ser lo más deseable para ellas.

Por otra parte, es importante señalar que en el caso de Oaxaca, los empleos rutinarios y no rutinarios cognitivos ganaron mayor presencia independientemente del sexo, comportamiento que no se aprecia a nivel nacional.



**Tabla 3.1**

México y Oaxaca.

Distribución ocupacional por tareas y sexo, 1998-2018.

**Porcentaje**

<b>México</b>	<b>1998</b>		<b>2008</b>		<b>2018</b>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Clasificación</i>						
No rutinario cognitivo	31.05	27.83	31.25	26.25	30.37	27.92
Rutinario cognitivo	26.4	9.76	26.62	11.21	26.00	11.83
Rutinario manual	26.69	47.42	26.99	46.57	12.86	35.32
No rutinario manual	15.86	15.00	15.14	15.97	30.77	24.93
Observaciones	57,816	110,185	50,790	81,649	44,588	62,053

<b>Oaxaca</b>	<b>1998</b>		<b>2008</b>		<b>2018</b>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Clasificación</i>						
No rutinario cognitivo	27.69	21.62	32.34	25.55	29.63	28.17
Rutinario cognitivo	21.93	6.82	22.91	9.9	26.62	10.22
Rutinario manual	33.94	60.64	29.93	51.75	13.44	42.83
No rutinario manual	16.44	10.92	14.82	12.8	30.31	18.78
Observaciones	1,983	3,488	1,951	2,626	1,495	1,800

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

La tabla 3.2 presenta la distribución de los trabajadores para México y Oaxaca según las tareas que realizan en los segundos trimestres de los años analizados en el presente trabajo. Dentro de los elementos más relevantes a destacar se puede señalar, en primer término, una elevada presencia de mujeres en ocupaciones rutinarias cognitivas, esto es especialmente cierto para el estado de Oaxaca, un segundo elemento es la creciente participación de las mujeres en las diferentes ocupaciones; no obstante, es importante hacer mención que las ocupaciones no rutinarias son donde las mujeres tienen los mayores incrementos en participación, hecho que aporta evidencia a favor de la hipótesis de trabajo establecida en el sentido de una mayor presencia de mujeres en este tipo de ocupaciones. Por otra parte, alguno de los aspectos diferenciales entre el promedio nacional y Oaxaca es la existencia de una significativa y mayor presencia de mujeres en tareas no rutinarias manuales en el



caso de Oaxaca, lo cual era algo esperado. Pero también (como fue señalado líneas arriba) el mismo comportamiento se aprecia en ocupaciones rutinarias cognitivas, lo cual es esperable dada la relevancia de actividades de servicios en la entidad.

**Tabla 3.2**  
México y Oaxaca  
Distribución ocupacional por sexo, 1998-2018.

Porcentaje						
Clasificación	México		2008		2018	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No rutinario cognitivo	36.93	63.07	42.56	57.44	43.86	56.13
Rutinario cognitivo	58.67	41.33	59.61	40.39	61.23	38.76
Rutinario manual	22.80	77.20	26.49	73.51	20.73	79.26
No rutinario manual	35.69	64.31	37.10	62.90	47.01	52.98
Oaxaca						
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
No rutinario cognitivo	42.13	57.87	48.46	51.54	46.63	53.37
Rutinario cognitivo	64.64	35.36	63.22	36.78	68.38	31.62
Rutinario manual	24.14	75.86	30.06	69.94	20.68	79.32
No rutinario manual	46.11	53.89	46.24	53.76	57.27	42.73

Fuente: Elaboración propia con base en datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

Las tablas anteriores presentan un primer acercamiento a la estructura laboral por sexo, que servirá como base para después analizar aspectos como nivel educativo y salarios, así como su comparación entre el promedio nacional y el estado de Oaxaca.

En la tabla 3.3 se presenta la distribución de la población ocupada por sexo y nivel educativo. Un primer elemento a destacar es que, a lo largo de estos 20 años, los niveles educativos del país se han incrementado, hecho que se expresa en una reducción persistente de los niveles educativos inferiores (primaria incompleta y completa) y la mayor participación de trabajadores con nivel bachillerato y más, aunque es pertinente señalar que, no obstante los avances educativos para el estado de Oaxaca, uno de cada cuatro trabajadores tienen como máximo nivel educativo correspondiente a primaria o menos, lo que constituye un reto su reducción; en contraposición a lo anterior, el estado de Oaxaca presenta un comportamiento

relativamente exitoso en la educación superior o más, donde una de cada cuatro mujeres y uno de cada cinco hombres se encuentran en este nivel de estudios, los cuales son indicadores más favorables que el promedio nacional.

Finalmente, otro elemento a resaltar es que cada vez más las mujeres tienen mayores niveles educativos que los hombres, hecho que se presenta en las dos zonas espaciales de referencia.

**Tabla 3.3**

México y Oaxaca

Distribución ocupacional por nivel educativo y sexo, 1998-2018.

Porcentaje						
México	1998		2008		2018	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<i>Nivel educativo</i>						
Primaria incompleta	16.45	19.47	11.28	14.12	5.94	8.31
Primaria completa	23.13	26.71	17.76	21.94	14.01	17.28
Secundaria completa	38.47	31.33	28.77	30.96	31.9	35.14
Preparatoria y técnicos universitarios	7.85	9.27	23.13	17.76	25.79	23.13
Universitario y más	14.09	13.22	19.05	15.22	22.35	16.13
Oaxaca	1998		2008		2018	
Primaria incompleta	28.98	30.65	20.47	19.01	11.84	12.68
Primaria completa	22.7	27.76	18.69	23.88	16.62	21.36
Secundaria completa	27.6	22.37	19.73	21.75	23.81	27.1
Preparatoria y técnicos universitarios	6.48	7.12	21.61	17.4	22.69	19.11
Universitario y más	14.24	12.11	19.49	17.96	25.05	19.76

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

Que las mujeres tengan mayores niveles de educación que los hombres y que este fenómeno se consolide en el tiempo, puede prever una disminución en las brechas salariales por género; sin embargo, la comparación con el comportamiento de los salarios por género (tabla 3.4) no muestra congruencia, dado que a nivel nacional los hombres presentan salarios promedio por hora superiores a los de las mujeres; no obstante, es pertinente señalar que durante el periodo de análisis se observan

tres elementos relevantes: a) se reducen las diferencias salariales por género en todos los tipos de ocupaciones, pero aún persisten desequilibrios; b) se presenta un proceso de convergencia en las brechas salariales entre los distintos grupos ocupacionales; y c) la mayor equidad salarial por género se presenta en las ocupaciones rutinarias y no rutinarias de índole cognitiva.

Para el estado de Oaxaca la dinámica es distinta, pues no en todos los casos las mujeres se encuentran en desventaja, ya que no se presenta una tendencia clara de reducción de la brecha salarial, dado que en algunas ocupaciones el comportamiento fue desfavorable para las mujeres, en particular en donde se realizan tareas cognitivas y mejorando relativamente en los empleos manuales y, aunque no mantienen un orden en el tiempo las brechas salariales de las distintas tareas por ocupaciones, es decir, no se presenta una tendencia en el tiempo, dado que las brechas salariales más o menos favorables para las mujeres en el año inicial no mantienen ese orden en el último año de referencia, no obstante, como en el caso nacional, en Oaxaca también se presenta un proceso de convergencia en las brechas salariales por género entre ocupaciones.

En relación con la evolución de los salarios, la tabla 3.4 indica que, tanto a nivel nacional como en Oaxaca, los empleos no rutinarios cognitivos fueron los grandes perdedores, teniendo una importante contracción en términos reales, misma que se presenta después de 2008, seguramente como un efecto de la crisis de 2009 y después de más de 10 años de dicho evento, no han recuperado los niveles existentes en años previos. Los empleos rutinarios cognitivos mantienen el poder adquisitivo de los años de inicio del análisis mientras que los empleos manuales en 2018 incrementaron su salario real por hora promedio en relación a lo observado 20 años antes.

El comportamiento de los salarios reales promedio de las ocupaciones, descrito anteriormente, permite destacar dos elementos relevantes: a) durante las dos últimas décadas la disparidad salarial por ocupaciones se redujo, producto de una caída en el salario real de los empleos mejor remunerados (no rutinarios cognitivos) y el incremento en el poder adquisitivo de los empleos peor remunerados (rutinarios manuales); y b) contrario a lo que establece la teoría sobre la polarización salarial, en el periodo observado se aprecia un proceso de convergencia salarial. Este comportamiento se presentó tanto para ambos géneros, como a nivel nacional y Oaxaca, hecho que sin duda debe ser motivo de mayor estudio.



El comparativo salarial entre los referentes espaciales indica que en todos los casos, la relación es favorable al promedio nacional y aún cuando esta relación se mantiene de forma permanente, es importante destacar que durante el periodo de estudio se presenta un proceso de convergencia salarial regional, lo cual es relevante desde dos puntos de vista: a) el primero, porque Oaxaca es una de las entidades con mayores rezagos económicos y sociales, y este comportamiento puede ser interpretado como un acercamiento de la entidad al promedio nacional y con ello una reducción de las diferencias en distintos indicadores; b) el segundo, porque el proceso de convergencia se dio no solo por una caída de los salarios del promedio nacional, sino por un incremento en los salarios reales en los empleos no rutinarios, especialmente en los manuales.

**Tabla 3.4**  
México y Oaxaca  
Salario promedio por hora, por ocupación y sexo, 1998-2018.

**Pesos de 2018**

México	1998			2008			2018		
	M	H	R	M	H	R	M	H	R
No rutinario cognitivo	53.30	65.20	0.82	60.09	68.30	0.88	45.40	50.80	0.89
Rutinario cognitivo	25.00	29.20	0.86	30.28	34.00	0.89	26.00	28.10	0.92
Rutinario manual	18.50	22.60	0.82	23.54	28.80	0.82	22.70	26.50	0.86
No rutinario manual	19.60	28.30	0.69	26.66	37.10	0.72	24.90	31.40	0.79
Oaxaca	1998			2008			2018		
No rutinario cognitivo	54.30	56.00	0.97	52.10	57.70	0.90	37.50	43.00	0.87
Rutinario cognitivo	22.30	20.60	1.08	27.00	28.50	0.95	21.50	29.40	0.73
Rutinario manual	10.60	11.30	0.94	16.60	19.80	0.84	14.80	13.10	1.13
No rutinario manual	12.40	19.90	0.62	20.50	34.40	0.60	19.20	25.60	0.75

Nota: M = Mujeres; H = Hombres; R = Razón (M/H).

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

Después de analizar la situación del mercado laboral de México y Oaxaca, mediante un modelo Probit se calculan las probabilidades que mujeres y hombres tienen de emplearse en un trabajo dentro de una de las clasificaciones.



## Probabilidades de emplearse en una de las clasificaciones

La tabla 3.5 presenta el cálculo de las probabilidades que tiene un trabajador en México de ubicarse dentro de un determinado tipo de trabajo de acuerdo a la clasificación laboral dadas sus características como sexo, nivel educativo, rango de edad, estado civil y jefe del hogar para los años de referencia, aunque solo se presenta la información para las dos primeras variables, tomando como referencia a hombres y a los trabajadores con primaria incompleta.

Los resultados indican, en primer término, que la probabilidad de ubicarse en ocupaciones no rutinarias cognitivas aumenta con el nivel educativo, mientras que el caso contrario se presenta en ocupaciones rutinarias manuales. En relación con el sexo, los resultados muestran que la condición de ser hombre implica una desventaja en la probabilidad de ubicarse en ocupaciones no rutinarias, tanto cognitivas como manuales en relación a las mujeres. Para el primer año de referencia la magnitud era de 6.21% y 4.62% respectivamente, no obstante para el 2008 la desventaja para los hombres se reduce, situación que continúa para el último año de referencia en las ocupaciones no rutinarias cognitivas, donde la condición de sexo favorece a las mujeres en 1.47%, al contrario de las ocupaciones no rutinarias manuales, donde ser mujer implica una probabilidad 8.20% mayor de ubicarse en esta actividad en relación a los hombres. Por otra parte, para la ocupación rutinaria cognitiva, ser mujer implica mayor probabilidad de ocupación, misma que no presenta variaciones relevantes en el tiempo y se ubican en alrededor del 11.0%.

El comportamiento anterior implica que el sexo dejó de ser un elemento relevante para ubicarse en ocupaciones no rutinarias cognitivas, es decir, ocupaciones de mayor calificación; se mantiene relativamente estable la mayor probabilidad de las mujeres de ubicarse en ocupaciones rutinarias cognitivas, con calificación media, pero con elevada posibilidad de sustitución por la tecnología, y se acentúa la condición femenina sobre las ocupaciones no rutinarias manuales.

México

Tabla 3.5. Probabilidad de participación laboral, 1998-2018.

1998					
Tipo de trabajadores	Sexo	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria y técnicos	Universitario
No rutinario cognitivo	-6.21%	9.34%	23.14%	32.04%	60.68%
Rutinario cognitivo	-10.75%	9.08%	18.21%	23.27%	7.93%
Rutinario manual	22.82%	-10.28%	-25.11%	-39.88%	-74.26%
No rutinario manual	-4.62%	-1.86%	-9.85%	-15.59%	-31.66%
2008					
No rutinario cognitivo	-3.98%	6.07%	15.74%	28.97%	55.92%
Rutinario cognitivo	-11.13%	7.57%	16.35%	23.85%	11.43%
Rutinario manual	18.45%	-5.08%	-14.39%	-33.95%	-64.84%
No rutinario manual	-2.30%	-2.26%	-7.41%	-14.81%	-31.66%
2018					
No rutinario cognitivo	-1.47%	6.96%	14.46%	28.42%	58.64%
Rutinario cognitivo	-10.42%	4.99%	12.77%	20.23%	10.69%
Rutinario manual	21.77%	-6.52%	-8.83%	-20.85%	-47.42%
No rutinario manual	-8.20%	1.27%	-6.36%	-17.25%	-43.34%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

En relación con Oaxaca, la tabla 3.6 presenta los cálculos de probabilidad, verificando que, al igual que en el caso nacional, la probabilidad de que una persona se ubique en un empleo no rutinario cognitivo aumenta con el nivel educativo, aunque es importante señalar que, comparado con los resultados a nivel nacional, la educación en los niveles superiores es menos relevante e incluso con el paso del tiempo han perdido importancia y en contraposición los trabajadores con educación superior es mas frecuente que se localicen en empleos rutinarios cognitivos y es menos probable que se ubiquen en rutinarios manuales.

Por otra parte, la variable sexo indica que la condición de mujer otorga ventaja relativa para ubicarse en los empleos no rutinarios (cognitivos y manuales), para 1998 las magnitudes eran de 6.1 y 8.6% respectivamente, las cuales aumentan a 7.4% y 17.0% en el mismo orden en 2018, comportamiento que presenta una trayectoria

diferente a la observada a nivel nacional, en particular en empleos no rutinarios cognitivos, donde el género dejó de ser relevante. En este sentido, los resultados de las estimaciones de los modelos aportan mayor evidencia y sustento al comportamiento esperado de acuerdo al cambio tecnológico y su impacto en el sexo femenino, y no apoyan la hipótesis establecida.

Al igual que en los empleos anteriores, los empleos rutinarios favorecen a las mujeres en una magnitud de 8.5%, la cual se mantiene estable a lo largo del periodo, mientras que los empleos rutinarios manuales favorecen a los hombres el 32.9% en 2018, cifra superior a las observadas en años previos y a los niveles observados nacionalmente.

### Oaxaca

**Tabla 3.6.** Probabilidad de participación laboral, 1998-2018.

1998					
Tipo de trabajadores	Sexo	Primaria completa	Secundaria completa	Preparatoria y técnicos	Universitario
No rutinario cognitivo	-6.09%	8.27%	16.99%	24.72%	50.01%
Rutinario cognitivo	-8.62%	7.51%	15.25%	20.70%	5.28%
Rutinario manual	27.19%	-16.04%	-27.97%	-44.96%	-81.67%
No rutinario manual	-11.82%	3.25%	-4.30%	-8.66%	-19.79%
2008					
No rutinario cognitivo	-9.48%	7.54%	15.28%	26.07%	48.86%
Rutinario cognitivo	-8.50%	5.34%	12.44%	18.24%	12.94%
Rutinario manual	23.50%	-8.34%	-20.68%	-39.26%	-72.50%
No rutinario manual	-5.49%	-0.21%	-0.82%	-4.57%	-22.21%
2018					
No rutinario cognitivo	-7.40%	6.01%	13.53%	21.11%	48.35%
Rutinario cognitivo	-8.25%	5.38%	14.94%	22.62%	15.34%
Rutinario manual	32.90%	-7.58%	-20.99%	-32.80%	-62.35%
No rutinario manual	-17.00%	3.53%	5.45%	-2.99%	-23.77%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del segundo trimestre de la ENE y la ENOE, años respectivos.

## Conclusiones

El objetivo del presente trabajo es analizar el comportamiento de los empleos, considerando una clasificación ocupacional por tareas, la cual permita identificar si los cambios presentados pueden ser asociados al cambio tecnológico para mujeres y hombres, considerando un análisis comparativo entre 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.

Los resultados indican 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.

Por otra parte, durante las dos últimas décadas, la calificación laboral medida por los niveles educativos presentó aumentos significativos, especialmente en las mujeres, las cuales, durante el periodo de estudio, ampliaron la brecha educativa respecto a los hombres, aunque este indicador no se refleja en las remuneraciones laborales, donde los hombres generalmente reciben mayores ingresos que las mujeres en las diferentes ocupaciones; no obstante, se aprecia una tendencia hacia la reducción de la brecha salarial por género, lo cual es esperable desde el punto de vista teórico.

El comparativo salarial espacial y ocupacional, indica que durante el periodo de estudio se presentó un proceso de convergencia, indicando que las diferencias entre el promedio nacional y Oaxaca son menores, así como entre los diferentes tipos de ocupaciones. Este último hecho vendría a contradecir la hipótesis de polarización salarial vinculada con el cambio tecnológico desde un enfoque de tareas.

Finalmente, el modelo de probabilidad indica que la condición de mujer favorece la ubicación en tareas no rutinarias, especialmente manuales, condición que es más relevante para el estado de Oaxaca, lo que no parece estar en sintonía con lo

establecido en la hipótesis previa, en el sentido de que en la entidad el efecto de la ubicación de obra femenina en actividades no rutinarias vinculadas con el cambio tecnológico sería menor al promedio nacional.

Los resultados anteriores aportan elementos relevantes para la comprensión de los efectos del cambio tecnológico sobre el comportamiento de la demanda laboral y los salarios a nivel nacional y en el estado de Oaxaca, los cuales no habían sido explorados previamente. Es importante señalar la necesidad de continuar profundizando en este tipo de estudios.

## Referencias

- Acemoglu, D. y Autor, D. (2010). *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*. Cambridge, Inglaterra: NBER.
- 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*, 1-27.
- Arntz, M., Gregory, T. y Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. París, Francia: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189.
- Autor, D. (2003). Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. Chicago, Estados Unidos: *Journal of Labor Economics*, 1-42.
- Autor, D., Osbourne, M. y Frey, L. (2013). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Bessen, J. (2002). Technology Adoption Cost Productivity Growth: The Transition to Information Technology. *Review of Economic Dynamics*, 443-469.
- BID. (2017). Aprender mejor: Políticas públicas para el desarrollo de habilidades. San José, Costa Rica: Banco Interamericano del Desarrollo.
- Black, S. E. y Spitz-Oener, A. (2010). Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's work. *The Review of Economics and Statistics*, 187-194.
- Castro D., Rodríguez R. y Huesca L. (2013), La calificación laboral en ocupaciones tecnológicas y no tecnológicas en México y sus regiones, *Estudios Sociales*, 21(42), 87-112.
- Frey, C. B., y Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford, Inglaterra: Universidad de Oxford.
- Goldin, C., y Katz, L. F. (1996). *The Origins of Technology-Skill Complementarity*. Chicago, Estados Unidos: NBER.
- Gopalakrishnan, S., y Bierly, P. (2001). Analyzing Innovation Adoption Using a Knowledge Based Approach. *Journal of Engineering and Technology Management*, 107-130.
- Gujarati, D. N. y Porter, D. C. (2010). *Econometría*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Guzmán, F. (2002). Segregación ocupacional por género: ocupaciones y persistencias en la estructura ocupacional. *Demos Carta Demográfica*, 27-28.
- Hollenstein, H. (2004). Determinants of the Adoption of Information and Communication Technologies (ICT): An Empirical Analysis Based on Firm-Level Data for the Swiss Business Sector. *Structural Change and Economic Dynamics*, 315-342.

## Referencias

- John, H. A. y Forrest, D. N. (1984). *Linear Probability, Logit, and Probit models*. Beverly Hills, EE.UU.: Sage publications.
- Huesca, L., Castro, D., y Rodríguez, R. (2010), Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica. *Economía, Sociedad y Territorio*, 10(34) 2010, 749-779.
- Karp, L. y Lee, I. (2001). Learning-by-Doing and the Choice of. *Journal of Economic Theory*, 73-92.
- 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.
- Meza, L. (2019) El cambio tecnológico y el mercado laboral mexicano, en Castro D. y Rodríguez R., *El Mercado de trabajo en México: Tendencias en el siglo XXI*, Universidad Autónoma de Coahuila Editorial Fontamara, Ciudad de México, 19-50.
- Moscote, O. y Arley, W. (2012). Modelo Logit y Probit: un caso de aplicación. *Comunicaciones en Estadística*, 5(2).
- Nicolás, C., López, M., y Riquelme, P. J. (2010). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Revista de relaciones laborales*, 38-62.
- OIT. (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2012a). Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones. *Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad*. 8(1), 31-66.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2012b). Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo regionales en México. *Estudios Fronterizos, nueva época*, 13(26), 141-174.
- Soto, G. M., y López, M. (2000). Dinámica de la participación femenina en el mercado de trabajo español: actividad, empleo, estado civil y nivel de estudios 1977-1977. *Hacienda pública española*, 77-94.
- Sparreboom, T. y Tarvid, A. (2016). Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe. *Journal for Labor Market Research*, 49, 15-42.

# Capítulo 4



## Diagnóstico de la calidad del empleo en hotelería: estudio de caso de Bahía de Banderas, Nayarit<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Este trabajo forma parte del proyecto Conacyt CB2015-258565.

\* Maestro en Ciencias para el Desarrollo. Responsable de Verificación en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en Bahía de Banderas, Nayarit.

\*\* Doctora en Ciencias Económicas. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), adscrita a la Unidad Académica de Economía, Maestra en Ciencias para el Desarrollo, Sustentabilidad y Turismo y Doctora en Ciencias Sociales.

\*\*\* Doctor en Ciencias Económicas. Profesor-investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Baja California.

Luis Alfredo Gamboa Macías \*

Karla Barrón Arreola \*\*

Luis Moreno Moreno \*\*\*

## Introducción

En la actualidad el turismo es considerado uno de los sectores económicos más importantes alrededor del mundo. Este fenómeno ha traído beneficios palpables a los países y regiones en donde se practica, tanto, que ven en esta actividad una vía que conducirá al bienestar mediante un desarrollo socioeconómico. En ese sentido y de acuerdo con Huizar, Villanueva y Rosales, (2016), el turismo es considerado como un soporte económico esencial, esto ante la capacidad de adaptación y evolución, conservando una diversificación y un crecimiento continuo en un mundo cada vez más globalizado.

De acuerdo con datos recientes de la Organización Mundial del Turismo (2018), en las últimas décadas, se ha observado un aumento constante en el número de destinos que desarrollan actividades turísticas. Se argumenta que una de las posibles razones de este aumento está representada por la necesidad de generación de ingresos que contribuyan a mejorar las condiciones económicas a nivel de destinos; cabe mencionar, que en buena medida se busca captar una porción de los ingresos del turismo internacional que tan solo para el año 2017, ascendieron a 1 332 000 millones de dólares.

Países como Francia, Estados Unidos de América, España, China e Italia encabezan el ranking mundial de llegadas internacionales de turistas. En el caso de México avanzó del noveno lugar, ocupado en el año 2015, al octavo en el 2016 (OMT, 2017). Para México, el turismo representa una actividad económica considerable, ya que en el 2017 el Producto Interno Bruto Turístico (PIBT) significó el 8.7% del total de la economía nacional, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, 2017). El PIBT se compone de la suma de las actividades turísticas que incluyen a los servicios de alojamiento, transporte de pasajeros, restaurantes, bares y centros nocturnos, el comercio de bienes y artesanías, servicios culturales, deportivos y recreativos y agencias de viaje, tal y como lo contabiliza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016).

En virtud de lo anterior, la generación del empleo turístico es el elemento clave en el presente trabajo, ya que para el desarrollo de las actividades que componen al PIBT es indispensable contar con personal. Dicho de otra manera, el turismo y el empleo están estrechamente relacionados, siendo este último inherente a la naturaleza de los servicios ofertados dentro actividades antes mencionadas (Huizar, *et al.*, 2016).

Es tan cercana la relación del turismo y del empleo, que México ha integrado al turismo como parte clave en su desarrollo desde hace décadas. En la actualidad se ve reflejado en el Programa Sectorial de Turismo integrado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018. En el PND, el turismo aparece como un sector prioritario debido a la derrama económica que genera, impulsando un crecimiento sostenido; creando empleos de calidad e ingresos, brindando oportunidades para que los individuos desarrollen y apliquen sus habilidades, fortalezcan su educación e incrementen su cultural global. Así, el turismo contribuye al bienestar de los mexicanos.

En el primer trimestre del 2018, el turismo generó 4 millones 111 mil empleos directos, lo que representó un incremento de 3.1% con respecto al mismo periodo del año anterior (SECTUR, 2018). Para ello, cabe hacer un paréntesis y presentar las cifras internacionales, con el fin de dimensionar la importancia del turismo como generador de empleo. En cuanto a la ocupación de plazas de trabajo el turismo es responsable de uno de cada diez empleos directos generados en el mundo y 1.5 de manera indirecta. De la misma manera, el barómetro de la OMT (2018) afirma que para el cierre de 2017 el turismo aumentó un 7% con respecto a su antecesor.

En el caso del estado de Nayarit, el turismo representó en el 2017, el 12.2% de su PIB (SE, 2017), sector que tomó relevancia desde la década de los ochenta, especialmente para los municipios localizados en la zona sur del estado, en donde el gobierno estatal—siguiendo los ordenamientos nacionales— integra al turismo dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, el cual considera como el motor clave de crecimiento, especialmente en la región Costa Sur (compuesta por los municipios de Compostela y Bahía de Banderas).

Cabe mencionar que en Nayarit la consolidación del turismo como eje central en el desarrollo económico, surge con la puesta en marcha del Centro Integralmente Planeado Nayarit (CIP). Así pues, en el 2003 se adquiere el fideicomiso Bahía de Banderas (FIBBA), anunciando con ello la primera etapa del CIP Nayarit, que comprende los corredores turísticos Riviera Nayarit y Bahía de Banderas-Compostela (FONATUR, 2014). En el caso particular de Bahía de Banderas, vale la pena comentar que su repentino despegue como destino turístico, representa un proceso de transición planeada desde actividades primarias hacia actividades terciarias (Gómez, 2016).

En ese sentido, el municipio de Bahía de Banderas encabeza la mayor concentración hotelera del estado con 195 establecimientos que ofrecen servicios de alojamiento temporal (INEGI, 2018), representando el 72% en el registro estatal.

Para el cierre de 2016 se contó con la visita de 2.8 millones de turistas extranjeros y nacionales (Celis, 2017). De acuerdo con la Oficina de Visitantes y Convenciones de la Riviera Nayarit (OVC, 2017), el gobierno municipal y el sector empresarial trabajan en conjunto para crear 10 mil nuevos cuartos de hotel en una estrategia que abarca los años de 2017 a 2021.

Los diferentes órdenes de gobierno incluyen al municipio en sus planes de desarrollo y concuerdan que la actividad económica que se deriva del turismo tiene efectos importantes a nivel local. Así, por ejemplo, de acuerdo a datos del Ayuntamiento de Bahía de Banderas (2014), la derrama económica generada por el sector en el ámbito local representó alrededor del 9.0% del Producto Interno Bruto y contribuyó a la generación de cerca de 80 mil empleos durante el 2014.

Considerando las cifras anteriores y comparándolas con las del Anuario Estadístico y Geográfico de Nayarit (INEGI, 2014), en el mismo año se encuentran diferencias, pues se observa que los empleados asegurados en instituciones de salud pública no sobrepasan los 26,000, denotando una existente variación en los datos obtenidos. Es decir, existe una brecha de información considerable entre las instituciones gubernamentales que interactúan con los datos provenientes de la actividad turística, puesto que difieren en sus resultados. La no comparabilidad de cifras no es propia de los gobiernos locales. En este sentido, la OMT (2008) reconoce la carencia de datos fiables cuando se habla del trabajo turístico en el mundo, debido a que son pocos los países que cuentan con instrumentos y herramientas que les ayuden a abordar el fenómeno desde una perspectiva multisectorial; en ese marco, exhorta a la creación de métodos que proporcionen información detallada del empleo turístico, con un énfasis sobre la estructura ocupacional, el nivel de cualificaciones, sueldos y salarios y las condiciones generales del trabajo.

Asociado a esta carencia de información, se desconocen las características que revisten al empleo turístico. En virtud de ello, este trabajo busca conocer las características del empleo de calidad. Fundamentalmente para las personas que forman parte de este sector, sean gobiernos, empleados y empleadores, ya que, al contar solamente con datos cuantitativos, se tiene una visión parcial y sesgada de las condiciones reales del entorno laboral.

Hace más de una década, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó una definición de empleo de calidad con el objetivo de que los países contaran con una guía que sirviera para alcanzar mejores condiciones laborales. De acuerdo con esta

institución, un empleo de calidad es aquel “trabajo productivo y justamente remunerado, en el cual se protejan los derechos, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y capaz de garantizar una vida digna” (RIMISP, 2013, p. 12).

## Calidad del empleo turístico

Ramos, Sehnbruch y Weller (2015) consideran que en la década de los noventa aumentaron los estudios acerca de la calidad del empleo, sobre todo en América Latina y en estos trabajos, cuando se hacía referencia al término de *calidad del empleo* comúnmente se hacía alusión a un *empleo productivo*; en la actualidad el trabajo decente se toma como referencia inicial de calidad del empleo; es decir, empleos que están apegados a la formalidad mediante un contrato laboral por escrito, mismo que contenga los periodos establecidos como: vacaciones pagadas, horas extras remuneradas, indemnizaciones, prestaciones, seguridad social, derechos sindicales, negociación colectiva y capacitación continua. Partiendo de una breve revisión de la literatura se exponen algunos trabajos que han utilizado metodologías similares para conocer variables expuestas en la formulación de una definición de *empleo de calidad*.

La conceptualización de calidad del empleo ganó importancia dentro de las mesas de trabajo a nivel internacional, a partir de la conceptualización de *trabajo decente* propuesto por la OIT (2015); además se reconoce que en todo el mundo se presentan casos masivos en donde existe una negación de acceso a las plazas de trabajo y, cuando se logra ocupar un espacio, no se toman en cuenta los estudios académicos y cualificaciones, hay salarios extremadamente bajos, existe discriminación por condición de sexo, color de piel, etnias o creencias, afirmando que en países desarrollados, en algunos casos, las mujeres ganan hasta un 25% menos que los hombres en la realización de las mismas tareas.

El estudio “Tourism’s Dirty Secret: The Exploitation of the Hotel Housekeepers”, realizado por la Confederación Internacional Contra la Desigualdad OXFAM (2017), centró su investigación en Canadá, República Dominicana y Tailandia, y concluyó que en el mundo existen millones de personas que dependen económicamente del trabajo dentro de un hotel. Los autores encontraron que el trabajo como ama de llaves es precario y peligroso; los sueldos percibidos son diferentes, pues a las mujeres se les

paga menos que a los hombres y están por debajo de lo que se consideraría un salario digno mínimo. Asimismo, están sujetas a horarios de trabajo que sobrepasan las exigencias marcadas por la ley, cumpliendo horas extras no remuneradas y trabajando en condiciones que ponen en riesgo su salud, pues están en contacto con químicos sin las medidas de seguridad necesarias. Por si esto fuera poco, presentan una alta tasa de acoso sexual por parte de los huéspedes, cubierto por la impunidad, ya que los argumentos de las amas de llaves raramente son tomados en cuenta, dando preferencia y credibilidad total a los clientes.

Si bien el turismo ofrece una gran variedad de oportunidades de empleo para mujeres, también es bien sabido que el género femenino es también el más vulnerable, ya que se enfrentan a mayores desafíos al ocupar puestos operativos de bajo nivel, en condiciones precarias y con bajas remuneraciones; esto sin contar con los encasillamientos discriminatorios que orillan a las mujeres a trabajar en puestos laborales relacionados con la limpieza y la cocina (OMT, 2011). Esto puede ser entendido, como lo documentan Rodríguez, Ramos y Castro (2017), que por el rol de doble jornada que cumplen las mujeres, en el 2014, la participación femenina se concentró en actividades flexibles en cuanto a horarios/jornadas y, por lo tanto, en empleos de menor salario, como son las actividades del sector terciario.

A nivel mundial, las mujeres ocupan la mayoría de los trabajos del sector de los servicios. Para el 2015, las mujeres representaban del 50.1% de la población activa del mundo trabajando en este sector (OIT, 2015). Uno de los tantos desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral es la *brecha salarial de género*. Una de las razones a las que se le atribuye este efecto es a las diferencias del número de horas que trabajan mujeres y hombres. En este sentido, la OIT (2016) explica que las mujeres desarrollan tareas domésticas y familiares, antes y después del trabajo, razón por la cual son menos horas dentro del mercado laboral reconociendo un efecto de disparidad con respecto a los hombres que le llaman: “la sanción o penalización salarial de las madres que trabajan”. Sin embargo, identifican que los hombres solteros ganan menos en comparación a los que están casados y son padres de familia, pues se observa el efecto de “el incentivo o prima salarial por paternidad”.

Son numerosos los estudios acerca de la diferencia salarial entre mujeres y hombres: Hernández (1995); Ramos, Rey y Tugores (2002); Fuentes, Palma y Montero (2005); Rodríguez y Camberos (2007); Rodríguez y Castro (2014); OIT (2017); OECD (2017), solo por nombrar algunos. Sin embargo, este no es el único aspecto que

merece importancia en cuanto a investigación, ya que Cañada (2015) expone la explotación de las mujeres en la hotelería, por las precarias condiciones que se ofrecen en los contratos temporales, escasas prestaciones, jornadas extenuantes, haciendo énfasis en el hostigamiento y acoso sexual que sufren por parte de sus compañeros de trabajo e incluso por los huéspedes.

El hostigamiento y acoso sexual es inaceptable. En este sentido la OIT (2013) indica que deteriora las relaciones laborales y perjudica las condiciones de trabajo. Los empleados que enfrentan acoso y hostigamiento sexual se ven afectados en su salud, pues les impacta de manera considerable con repercusiones psíquicas y físicas, como traumas emocionales, ansiedad, depresión, baja autoestima, trastornos de sueño, dolor de cabeza frecuente e hipertensión. Las consecuencias de estos síntomas son igualmente perjudiciales para el empleado y su empleador: la productividad de la empresa se reduce, presentando deterioro en las relaciones de trabajo, altas tasas de rotación de personal, así como dificultad para llenar estas vacantes y gastos en indemnizaciones y procesos administrativos.

La calidad del empleo y la calidad del servicio que se ofrece tienen una estrecha relación y no debería existir uno sin el otro. Wilson, Zeithaml y Gremler (2012) afirman que los clientes forman una percepción de calidad en el servicio en relación con la impresión del personal que lo presta. Los empleados con mejores condiciones de trabajo transmiten de mejor manera los objetivos de las empresas: ofrecer servicios de calidad. En este sentido, González, Sánchez y López (2011) retoman los planteamientos de Hawkins y Lee (1990) quienes plantean que los empleados de las industrias hoteleras presentan un grado de compromiso más alto con la organización que los emplea cuando se sienten laboralmente satisfechos. Es decir, los empleados sienten que desempeñan un papel más importante dentro de la empresa desarrollando un sentido de pertenencia y compromiso mayormente arraigado.

## Bahía de Banderas, la perla de la Riviera Nayarit

El municipio de Bahía de Banderas es relativamente joven, pues se creó por Decreto Presidencial en el sexenio de 1964-1970, siendo presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Gustavo Díaz Ordaz, a través de la Secretaría del Patrimonio Nacional y publicado en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1970.

Una vez realizado el contrato oficial del fideicomiso y la expropiación de terrenos ejidales, la urbanización fue casi inmediata, pues este proyecto turístico que tenía como objetivo la captación de recursos provenientes del mercado norteamericano, constituyó en principio la construcción de fraccionamientos como el Sol Nuevo Rincón de Guayabitos, fraccionamiento ejidal y conjunto habitacional Emiliano Zapata, las Playas de Huanacastle, un hotel ejidal en Bucerías, club de golf y tenis Los Flamings, el fraccionamiento náutico residencial Nuevo Vallarta, incluido el programa de Playas Populares, entre otras áreas para la creación de nuevos fraccionamientos (Carrascal, 1987).

Los turistas que visitan el municipio, en su mayoría son de origen nacional, mientras que los internacionales son provenientes en su mayoría de Estados Unidos de América y Canadá (tabla 4.1).

**Tabla 4.1**

Llegada de turistas a Bahía de Banderas, 2010-2015.

Año	Turistas		Total
	Nacionales	Extranjeros	
2010	708,899	504,470	1'213,369
2011	931,242	453,903	1'385,145
2012	999,237	428,244	1'427,481
2013	1'031,688	502,457	1'534,146
2014	911,460	577,084	1'488,545
2015	961,385	606,118	1'567,505

Fuente: Elaboración propia con base en Barómetro Riviera Nayarit, OVC Nayarit (2016).

Para abastecer las necesidades de turistas en cuanto a alojamiento, el municipio cuenta con una oferta que ha ido creciendo a través de las últimas décadas. Para el año 1992 se tenían registrados 2,085 cuartos de hospedaje en el municipio, cifra que queda rebasada por un incremento del 847% hacia el año 2016, en donde se tienen 19,765 cuartos y unidades de hospedaje registrados (INEGI, 2017).

**Tabla 4.2**

Cuartos y unidades de hospedaje registrados según categoría turística del establecimiento, Bahía de Banderas, 1992-2016.

<b>Años</b>	<b>Cuartos de hotel</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1992	2,085	294	0	45	44	32
1995	2,724	1,139	30	45	44	32
2000	4,590	2,829	769	189	234	180
2004	6,958	3,094	657	257	158	91
2005	11,885	6,174	154	114	191	67
2009	17,167	8,535	891	321	219	159
2010	17,944	8,535	891	321	219	159
2011	17,874	9,553	793	496	205	90
2014	18,326	10,005	793	496	205	90
2016	19,765	11,981	875	823	277	185

Fuente: Elaboración propia con base en el Anuario estadístico y geográfico del Estado de Nayarit (1993-2017).

Los hoteles que se han construido en Bahía de Banderas se componen de ciertas características con beneficios para sus huéspedes, pues el turista busca con anticipación en qué condiciones se encuentra la infraestructura de hospedaje. Para esto, el sector hotelero ha reconocido el valor del otorgamiento de garantías y beneficios hacia sus huéspedes y se han creado iniciativas que desarrollan su calidad y mejoran su oferta dentro de ciertos estándares de servicio (tabla 4.2), estando al nivel de diferentes tipos de alojamientos incluidos en la clasificación turística nacional (SECTUR, 2012).

El desarrollo de los servicios de hospedaje ha traído consigo una considerable demanda en el mercado laboral, prueba de esto es que la Población Económicamente Activa (PEA) en el municipio de Bahía de Banderas pertenece, en su mayoría, a las actividades económicas relacionadas con el sector de los servicios y va en aumento. Aunado a esto, las actividades características del turismo ganan terreno dentro de las actividades económicas, que se ha traducido en una mayor demanda de fuerza laboral (tabla 4.3). Asimismo, cabe destacar que, del total del personal ocupado en servicios en el municipio, aproximadamente la mitad lo hace en servicios de alojamiento y preparación de alimentos.

**Tabla 4.3**

Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) en Bahía de Banderas, 2011-2015.

Período	Bahía de Banderas					
	Total	Sector de actividad económica (porcentaje)				
		Primario	Secundario	Comercio	Servicios	N/E
2011	51,551	4.64	20.32	17.37	56.64	1.08
2015	65,407	6.17	15.04	16.69	61.43	0.67

Fuente: Elaboración propia con base en el Anuario estadístico y geográfico del Estado de Nayarit (INEGI, 2011, 2015).

## Metodología

A fin de conocer la calidad del empleo se estableció que la población objetivo serían los trabajadores o empleados que están ocupados en la hotelería dentro del municipio de Bahía de Banderas, se tomó una muestra estratificada<sup>13</sup> con un total de 384 trabajadores y partiendo de la división de los puestos de trabajo en la hotelería y, con base en una estructura organizacional general, se establecieron tres categorías: a) puestos operativos, b) de supervisión y c) gerenciales, cuya referencia es la clasificación que expone Mintzberg (1983), quien divide esta estructura en cinco categorías: la cumbre estratégica, la línea media y el núcleo operativo, la tecnoestructura y el *staff* de apoyo. Para estandarizar puestos de trabajo en esta investigación, se utilizaron los más representativos: la cumbre estratégica establecida en los puestos administrativos, la línea media conformada por los puestos gerenciales o jefes de departamento y, en la tercera categoría, los puestos de trabajo operativos en el núcleo operativo.

El instrumento de investigación aplicado incluye indicadores de las variables que se tomaron en cuenta, lo que Reguant y Martínez (2014) denomina *operacionalización*. Es decir, se identificaron los indicadores e ítems que se habrían de evaluar de manera que sean medibles y cuantificables, con base en una definición conceptual

<sup>13</sup>Partiendo del Censo Económico (INEGI, 2014), tomando como variable proxy el personal ocupado, se obtuvo el tamaño muestral teniendo en cuenta que el universo poblacional era de 10,820 personas y la selección se hizo teniendo en cuenta un nivel de confianza de 95% y un margen de error de  $\pm 5\%$ . Cabe mencionar que la muestra encuestada corresponde a 84 establecimientos dedicados al servicio de hospedaje en 17 localidades del municipio de Bahía de Banderas; lo anterior se deriva de que la muestra por estrato de personal ocupado quedó establecida que serían entre 4.5 y 5 encuestas por hotel, sin embargo, al considerarse tres niveles de mando: operativos, gerenciales y administrativos, la aplicación fue 2 encuestas en cada nivel por cada hotel.

de la variable; en este caso, se consideraron las siguientes para el análisis de la calidad del empleo en la hotelería del municipio de Bahía de Banderas.

**Tabla 4.4**

Operacionalización de variables del instrumento de investigación.

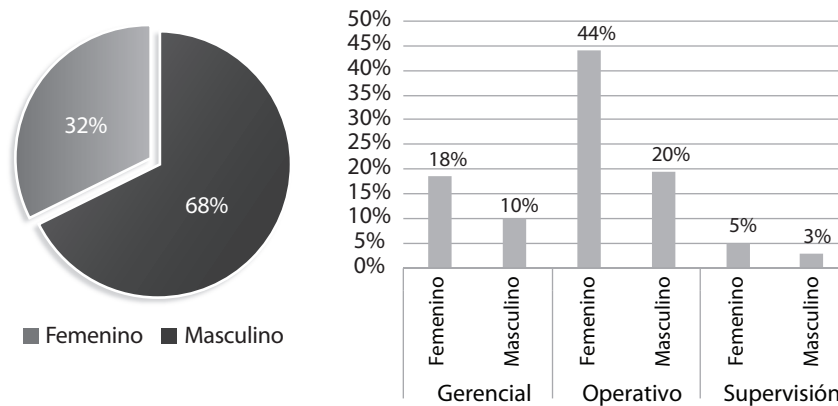
Sección	No. de pregunta o ítem	Descripción
1. Referencia personal	Parte introductoria	Se pretende conocer algunos aspectos de la estructura sociodemográfica y referencial del individuo; edad, sexo, lugar de nacimiento, grado de estudios académicos, rol social dentro de la empresa e historial laboral.
2. Derechos laborales	Pregunta 1 a la 8	Enmarcado en el derecho y deber social de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establecen las normas laborales entre el empleador y el empleado, estipulando claramente los derechos y obligaciones para ambos, y destacando los principios fundamentales en que debe darse esta relación.
3. Capacitación	Pregunta 9 a la 20	Se establece como el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, incluyendo las habilidades y aptitudes que poseen los empleados en una organización y que les ayudan a desempeñar mejor sus tareas diarias. Se debe actualizar constantemente, considerándose obligatoria, ya que brinda beneficios en el área laboral para el empleado y el empleador (Barrios, 2013).
4. Clima organizacional	Pregunta 21-39	Se entiende este apartado como el ambiente generado por las condiciones laborales, en el cual se desempeña el trabajo en sí; es decir, que esté ligado con el grado de satisfacción de necesidades y motivación de los empleados (Chiavenato, 2011).
5. Igualdad sustantiva	Pregunta 40 a la 55	De acuerdo con el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la erradicación de la discriminación en contra de las mujeres en el ejercicio de los derechos y libertades humanas dentro de las organizaciones laborales.
6. Experiencia personal	Pregunta 56 a la 72	Se refiere a la percepción que tiene cada individuo del entorno que le rodea. Esta experiencia puede ser particular o personal y se acumula mediante situaciones comunes, enriquecida por variaciones percibidas de otros individuos (Hernández, Goytia y Ramos, 2004).

## La calidad del empleo en los hoteles de Bahía de Banderas. Situación en el año 2018

En la primera etapa del instrumento de investigación se da cuenta del perfil socio-demográfico del mercado laboral inserto en la hotelería en el municipio de Bahía de Banderas, cabe mencionar que la asignación de las encuestas, así como la respuesta de estas, fue de forma aleatoria. Conviene también subrayar que la mayoría de las personas que participaron en el estudio pertenecen a la categoría de puestos operativos; esto se debe a la informalidad organizacional presente, sobre todo, en los pequeños hoteles.

Los resultados arrojan que los empleados son en su mayoría jóvenes, pues el promedio de edad oscila los 37 años, siendo la persona más joven de 17 años y la de mayor edad, 63. Se debe agregar la importante presencia de las mujeres en el mercado laboral turístico, pues representaron una mayoría significativa, ya que solo el 32% de los encuestados fueron hombres, contrastado con un 68% de mujeres, mismas que en su mayoría se encuentran en puestos operativos.

**Gráfica 4.1** Género y nivel de ocupación de la muestra, Bahía de Banderas, 2018.

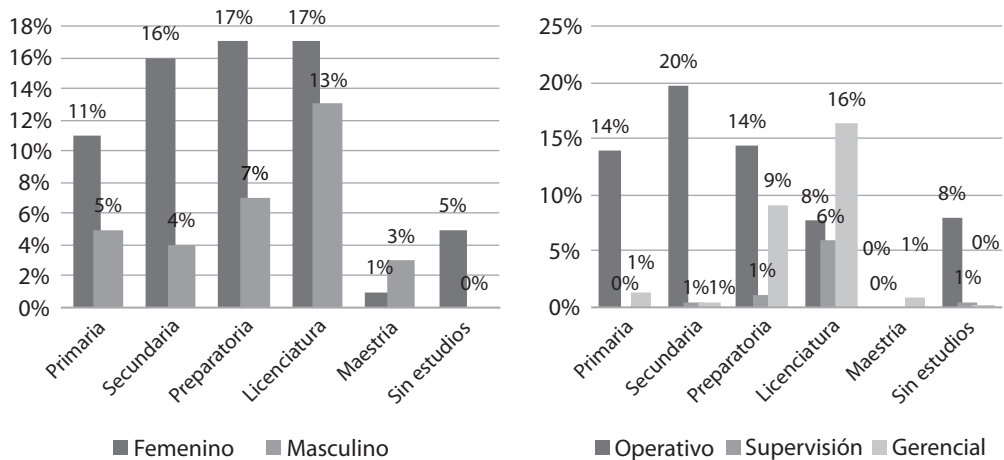


La mayor parte de la fuerza laboral empleada proviene del estado de Jalisco, el segundo lugar es ocupado por Nayarit, y seguido de cerca se tienen estados como Chiapas, Guerrero y Michoacán. Esto es una clara muestra de la relación entre el turismo y generación de empleo dentro del municipio. Trabajos previos dan cuenta de

que en el municipio de Bahía de Banderas más del 70% de la población son no nacidos en el estado (Barrón, Madera y Gómez, 2019).

Es necesario recalcar que este no es un estudio comparativo entre mujeres y hombres, empero existen diferencias significativas entre ambos sexos que merecen una contrastación, como las variables de escolaridad, puestos ocupados y permanencia en la empresa. En el caso de la escolaridad, las mujeres cuentan con mayor nivel, predominando secundaria y licenciatura, seguido de las personas que cuentan con primaria; en menor medida, las personas que no cuentan con estudios; y, en último lugar, las empleadas con un posgrado, siendo esta categoría una minoría de solamente 1%. En el caso de los hombres, un 13% de encuestados cuentan con licenciatura y el 7% con preparatoria, siguiendo el nivel secundaria, primaria y los que no cuentan con un estudio en un porcentaje del 5%, 4% y 3% respectivamente. En este punto en particular ninguno de los encuestados cuenta con un nivel de maestría.

**Gráfica 4.2** Relación de escolaridad por sexo y puesto ocupado por escolaridad Bahía de Banderas, 2018.



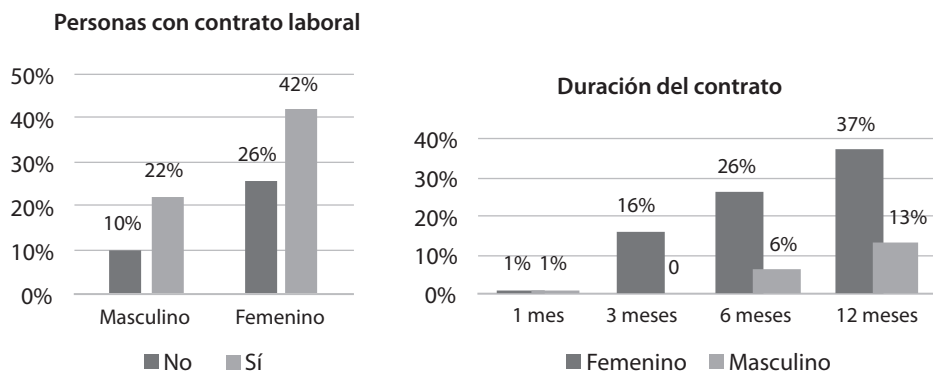
La escolaridad debiera estar relacionada con los puestos a ocupar, pero en este caso se muestra una relación diferente. Se esperaría que las personas con más estudios académicos estuvieran en puestos gerenciales o de dirección, pero al menos en el municipio esto no sucede; la mayor parte de los empleados obedece a puestos operativos. Asimismo, las mujeres tienen un mayor grado de estudios pero, en su mayoría,

ocupan puestos operativos en los que necesitan pocas habilidades. Lo anterior se suma a lo expresado por Ferguson (2010) quien argumenta que el turismo no es la excepción en cuanto a la existente división sexual de trabajo en México, en donde las mujeres tienen la peor parte ocupando puestos básicos, precarios y poco calificados.

En la variable denominada *derechos laborales* se toman en cuenta las prestaciones y características mínimas que debe tener un empleo señaladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México. Las mujeres y hombres que trabajan en la hotelería cuentan en su mayoría con un contrato laboral por escrito y representan dos tercios de la población total. El tercio restante no cuenta con la formalidad de un contrato y trabaja bajo un acuerdo oral entre empleado/empleador. En su mayoría, los empleados cuentan con un contrato; el 43% goza de contrato por tiempo indeterminado, seguido de cerca de los que no tienen contrato representado por el 33% y, al final, las personas con contratos por tiempos determinados. Esto reafirma lo que Méndez *et al.* (2013) definen como *flexibilidad externa*, en donde los empleados pasan a segundo término y las empresas aplican contratos cortos y por tiempo limitado, esto con el fin de contar con la ventaja de realizar despidos de acuerdo con necesidades particulares.

La duración de los *contratos por tiempo determinado* es de apenas tres meses, los cuales representan una mayoría, ocupando la mitad de los encuestados, seguidos de los contratos semestrales, los anuales y en una mínima proporción los empleados con contratos mensuales. La libertad sindical es un derecho expreso en la LFT; en este caso, se observa que la mayoría de los trabajadores no se inclinan a pertenecer a un sindicato, representado por más del 90% de la población laboral de la hotelería.

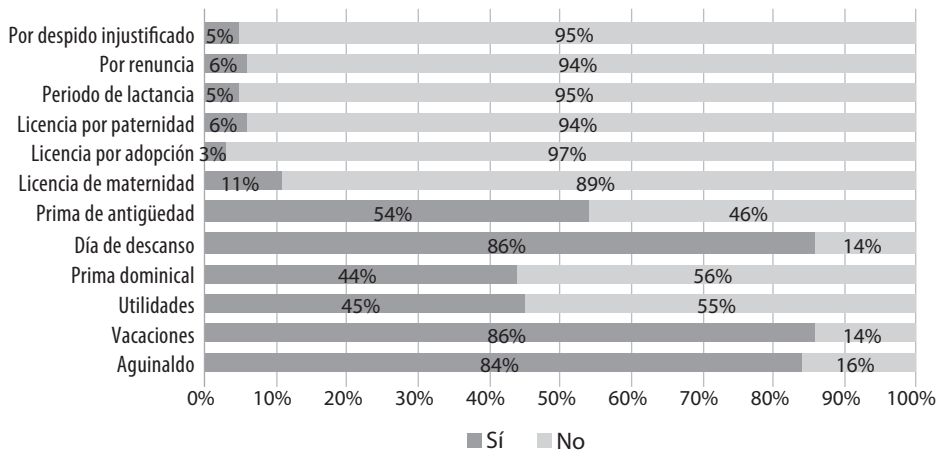
**Gráfica 4.3** Condición laboral y temporalidad del contrato por género.



Los empleadores deben otorgar al trabajador prestaciones mínimas establecidas en la LFT, específicamente doce; y son aplicadas a todas las personas que realicen un trabajo subordinado para una persona física o moral.

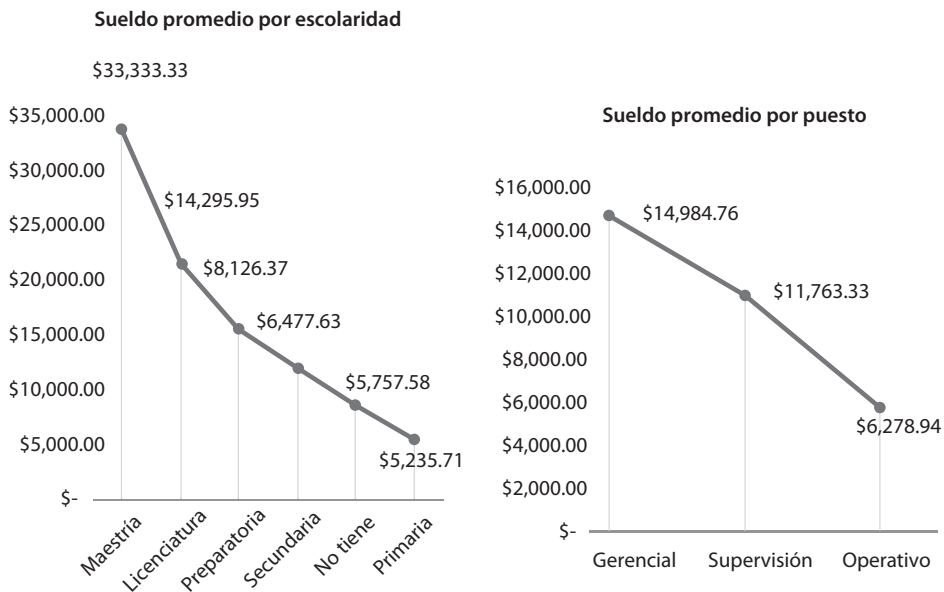
Las prestaciones consideradas en este estudio son: a) *Aguinaldo*, en donde se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores goza de esta prestación esto, representado por 83% contra un 16% no lo recibe; b) *Vacaciones*, casi en la misma proporción ya que la menor parte es quien no cuenta con estas, representado por un 14%, en consecuencia, el 86% sí cuenta con vacaciones; c) *Utilidades*, en esta parte comienza a notarse un cambio notable pues es más de la mitad de los trabajadores quienes no cuentan con esta prestación, esto debido a que solo el 45% tienen acceso a la misma, cabe mencionar que estos no cuentan con contrato por escrito; d) *Prima dominical*, casi en la misma proporción que la anterior el 56% carecen de esta prestación; e) *Día de descanso*, el 86% de los trabajadores tienen asignado cuando menos un día de descanso a la semana, el porcentaje restante expresó no contar con día de descanso; f) *Prima de antigüedad*, son poco más de la mitad de los empleados quienes aumentan su sueldo conforme pasa el tiempo y son representados con el 54%, los trabajadores restantes ganan lo mismo desde que iniciaron su trabajo; en lo correspondiente a g) *licencia por maternidad*, h) *por adopción*, i) *por paternidad*, j) *periodo de lactancia*, k) *por renuncia* y por l) *despido injustificado*, la mayoría de los empleados argumentan no contar con estas prestaciones, siendo esta proporción un promedio del 90%. Es importante señalar que los encuestados mostraban un desconocimiento ante estas últimas prestaciones.

**Gráfica 4.4** Otorgamiento de prestaciones en hotelería, Bahía de Banderas, Nayarit, 2018.



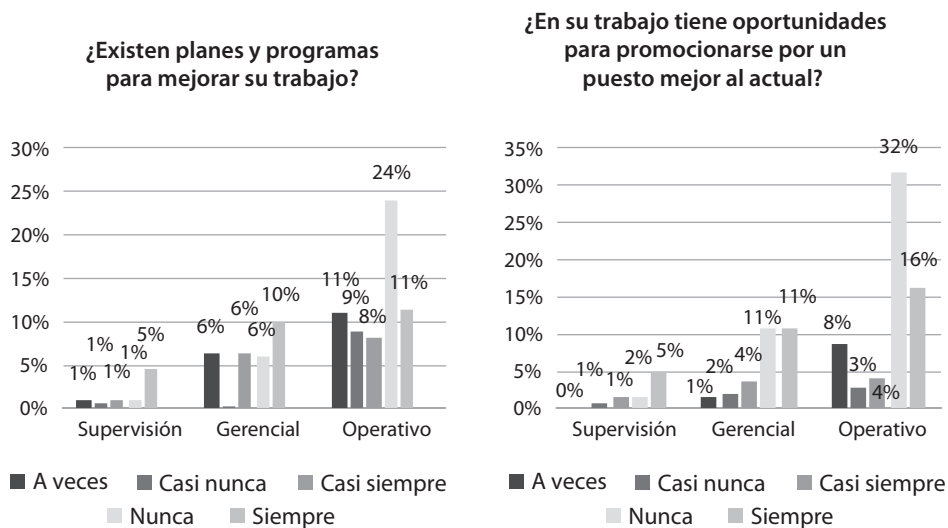
Los sueldos percibidos por los empleados de hotelería son muy heterogéneos y cabe hacer una separación, debido a las características de escolaridad y puestos ocupados, pues se observa que quienes poseen un mayor grado de estudios cuentan con un sueldo promedio muy alejado de los que tienen un mínimo grado o, en su caso, no cuentan con este. Esta brecha salarial ronda los 28 mil pesos.

**Gráfica 4.5** Relación sueldo-escolaridad y sueldo-puesto en hotelería, Bahía de Banderas, Nayarit, 2018.



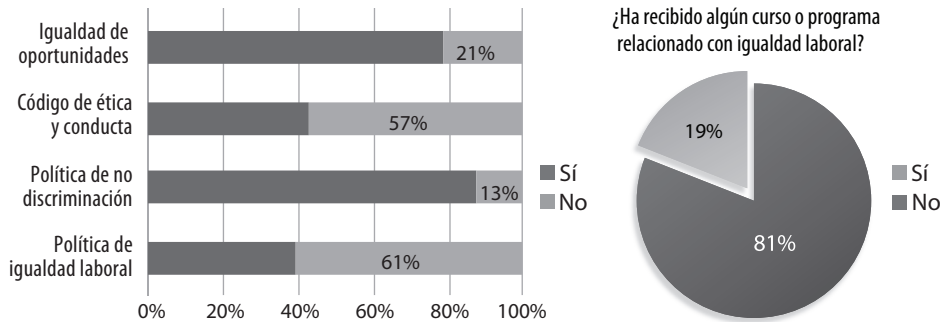
En cuanto al promedio salarial de acuerdo con los puestos ocupados, dentro de la hotelería se tiene una diferencia de casi 9 mil pesos entre el estrato gerencial y el operativo. En el ámbito laboral se muestra que la hotelería cuenta mayormente con plazas operativas, en las cuales el grado de estudio o especialización no es importante a la hora de ocupar un puesto, dando oportunidad a personas que no cuentan con estudios especializados. En relación con la capacitación dentro de los puestos de trabajo, la mayoría de los empleados, específicamente un 59% manifiesta que no recibe actualizaciones o cursos de capacitación que le permita desempeñar mejor su trabajo.

**Gráfica 4.6** Percepción del personal con relación a capacitación y acceso a mejores oportunidades.



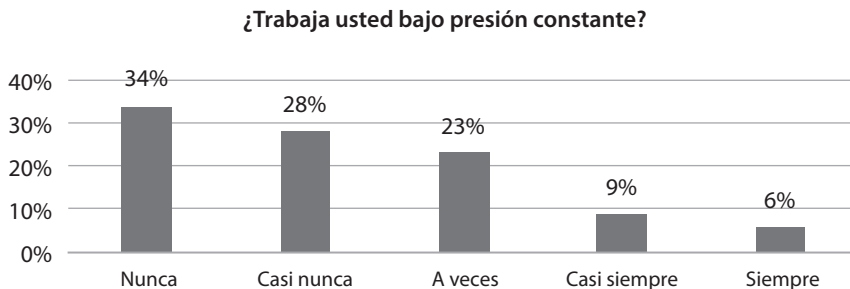
Los puestos operativos siguen siendo los más vulnerables, pues presentan un menor grado de cualificaciones. Aquí es importante recordar que la mayoría de las personas que ocupan estos puestos son mujeres, mismas que no cuentan con una capacitación, actualización o planes que les ayuden a mejorar su trabajo. A consecuencia de esto, es poco probable que desarrollen nuevas capacidades y habilidades; por lo tanto, no es extraño que encuentren pocas oportunidades para ocupar un puesto mejor al que tienen. Esta falta de atención y discriminación se ha evidenciado desde hace algunos años. Estos resultados concuerdan con lo expuesto por la OMT (2013) en donde queda en evidencia de la situación precaria ocupada por mujeres en el turismo, en donde hay una brecha salarial de género. Dicho de otra manera, las mujeres perciben un salario menor que los hombres, así como también menor acceso a la capacitación y educación.

Si se hace referencia a la variable de igualdad sustantiva se tiene que prestar atención, pues la mayoría de los empleados expresan que no se cuenta con una política de igualdad laboral o de no discriminación, que promueva la erradicación de esta, y que se vea reflejado en la percepción de igualdad de oportunidades para ambos sexos. En cambio, en la mayor parte de los hoteles se cuenta con un código de ética y conducta.

**Gráfica 4.7** Recursos de fomento "Igualdad sustantiva", hotelería Bahía de Banderas, 2018.

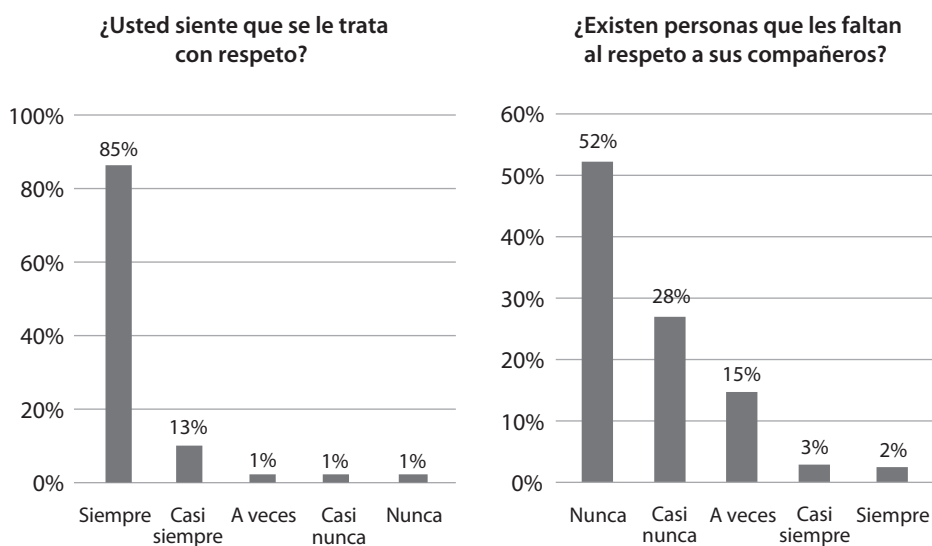
Respecto a igualdad sustantiva desde la percepción de las personas al ocupar un puesto dentro de la empresa, la mayoría de los encuestados expresó no haber sido discriminado por su sexo, edad o apariencia física. Solo un 7% argumentó haber sufrido algún tipo de discriminación en incorporarse a la empresa actual. Con relación a esto, es necesario contar con herramientas de prevención, en este caso la mayoría de los empleados no ha participado en cursos de capacitación o programas que contribuyan a la erradicación de este tipo de prácticas. Solo la menor porción de los empleados tiene las nociones para contrarrestar la desigualdad o discriminación.

Dentro de la experiencia laboral que manifiestan los empleados, hay aspectos como la discriminación por aspecto físico que es importante conocer, ya que la mayoría de ellos no sufren por esta cuestión. Las jornadas extenuantes y ritmos de trabajo acelerados son aspectos importantes a la hora de evaluar un empleo. Los trabajadores expresan que desarrollan sus labores en un ambiente con una presión moderada, pues la mayoría de ellos tienen la percepción de trabajar sin presión.

**Gráfica 4.8** Ritmo de trabajo en hotelería, Bahía de Banderas, Nayarit, 2018.

Los empleados que consideran que reciben un trato justo y con respeto de sus empleadores llevan ventaja, representando un 85% del total, seguido de un 13% de personas que manifiestan que casi la mayoría del tiempo son tratados con respeto.

**Gráfica 4.9** Percepción de trato con respeto en hotelería, Bahía de Bandera, Nayarit, 2018.

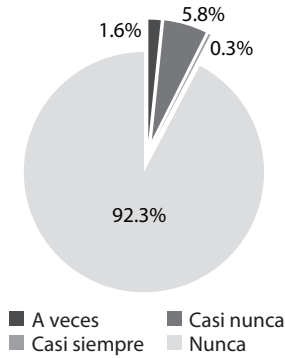


Con el interés de conocer la perspectiva de los trabajadores y sus compañeros, se encuentra que la mitad de estos han presenciado la falta de respeto por otras personas. Cabe señalar que esta falta proviene de los huéspedes que visitan los hoteles y no por parte de sus compañeros o jefes de trabajo.

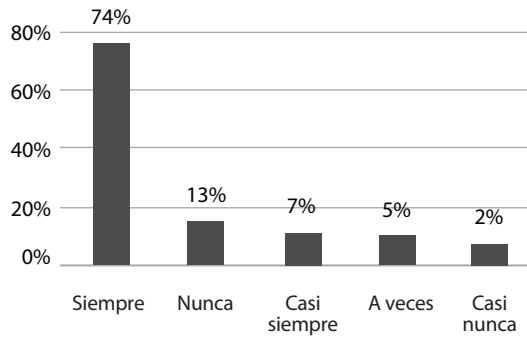
El hostigamiento y acoso sexual es un tema que merece atención, pues un trabajo debiera de realizarse en total libertad. En este caso en la hotelería la mayor parte de empleados expresan que no sufren discriminación de este tipo por parte de algún miembro de su trabajo, seguido de una pequeña porción que ha reconocido haber sufrido comentarios e insinuaciones sexuales. Sin lugar a duda es un tema que debe tener cero tolerancia.

**Gráfica 4.10** Hostigamiento sexual/seguimiento de quejas en hotelería, Bahía de Banderas, Nayarit, 2018.

**¿Recibe comentarios sugestivos de prácticas sexuales por parte de algún miembro de su trabajo?**



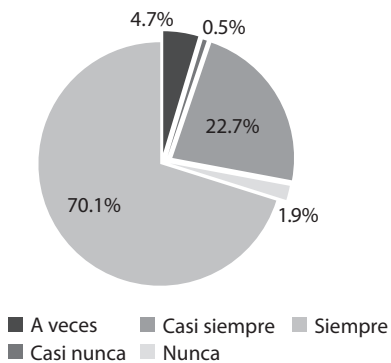
**¿Se le da seguimiento a las quejas por acoso u hostigamiento sexual dentro de su lugar de trabajo?**



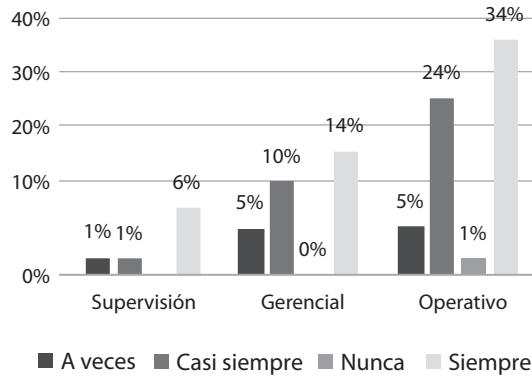
Las personas que han sido testigo de hostigamiento o acoso sexual manifiestan que la mayoría de las veces se atiende o se sabe cómo tratarse; pero este rango es algo que merece atención, pues un 13% de los participantes argumentan que no se aplica seguimiento alguno.

**Gráfica 4.11** Percepción de importancia y motivación en hotelería, Bahía de Banderas, Nayarit, 2018.

**¿Considera que su trabajo es importante?**



**¿Se siente motivado para hacer su trabajo?**



A pesar de contar con aspectos negativos como sueldos bajos, falta de prestaciones, e incluso hostigamiento sexual la mayor parte de los trabajadores se sienten motivados para realizar sus tareas laborales diariamente y en una proporción similar consideran que el trabajo que realizan es importante dentro de la organización (gráfica 4.11).

## Consideraciones finales

En Nayarit se adoptó la actividad turística como una estrategia económica en la que se depositan las expectativas de un creciente desarrollo económico para el estado, este tipo de decisiones no es extraña si se toma en cuenta que el turismo ha demostrado traer beneficios como la generación de empleo e ingreso (OMT, 2017), con la creación del CIP Nayarit queda clara la importancia que sugiere el turismo para el estado.

El presente estudio se centró en las condiciones laborales de los trabajadores de la hotelería y reconoció la estrecha relación existente de entre las variables de perfil sociodemográfico, derechos laborales, capacitación, clima organizacional, igualdad sustantiva y experiencia personal, las cuales en conjunto dieron un panorama amplio acerca de las condiciones laborales que se viven en el día a día.

Un aspecto que resalta es el componente migratorio, pues ahora Bahía de Banderas se posiciona como un atractivo laboral nacional. Una muestra es que la mayoría de los trabajadores son externos al estado. Es por esto por lo que se afirma que el turismo ha sido un factor determinante a la hora de crecimiento, pues la estructura poblacional se ha ido modificando con los flujos migratorios (César y Arnaiz, 2006).

Cuando se contrastan los diferentes estratos dentro de la organización, se hace presente las desigualdades laborales. En cuanto a jerarquía se refiere, los trabajadores operativos son los más vulnerables, presentando una inseguridad laboral, ya que los contratos en su mayoría no superan los tres meses. Esta temporalidad influye directamente con las prestaciones con que cuentan y no se generan beneficios, como prima de antigüedad, por citar un ejemplo. Los mismos trabajadores expresan que los contratos laborales indeterminados son cada vez más difíciles de conseguir.

En este punto es importante crear conciencia de la importancia que representan las mujeres en el mercado laboral turístico. Sin embargo, existe precariedad del

trabajo femenino, lo cual debería reforzar la normatividad de igualdad laboral, así como el acceso a la protección social y legal. Si bien es cierto que la hotelería da la oportunidad de trabajar a mujeres con pocas cualificaciones y estudios, estos trabajos debieran estar apegados a la normativa vigente y respetando los derechos humanos universales.

En el caso de los trabajadores operativos de la hotelería, en especial las camaristas, han expresado elementos importantes para considerar un estudio a profundidad acerca de la precarización laboral en la que se encuentran, ya que dichas plazas laborales son ocupadas en su mayoría por personas migrantes y con escasos estudios. Si a esto se le suma la falta de especialización y capacitación por parte de su centro de trabajo, se ven orilladas a entrar en un círculo vicioso, en el cual el trabajo representa una herramienta de sobrevivencia más que una vía para el mejoramiento de su calidad de vida. Esto se debe a que los trabajadores que carecen de prestaciones obtienen menos beneficios, lo que a su vez les impide ocupar puestos que les supongan mayores ventajas en la vida social.

Los resultados obtenidos permiten, como primer acercamiento, observar la precariedad que presentan los empleos turísticos en el municipio de Bahía de Banderas, Nayarit. Así pues, las condiciones encontradas no resultan muy distantes con otros destinos turísticos en México<sup>14</sup>. Dicho de otra manera, aspectos como discriminación, desigualdad laboral, hostigamiento y acoso sexual, falta de oportunidades, encasillamientos sexistas, entre otros que se presentan en el municipio son evidenciadas en otros destinos de México, teniendo como muestra a Díaz y Kido (2017); Mendoza y Chapulín (2015); Román (2013) y Méndez, Rodríguez, Osorio y Salgado (2013).

Es imprescindible estudiar a fondo la calidad del empleo turístico y contar con una visión clara de lo que sugiere el término, ya que si se toma en cuenta la tendencia de crecimiento que ha mostrado del turismo, se presentará una activa demanda en el mercado laboral. En este punto es importante reconocer al menos las características básicas del empleo decente que se incluyen en la Ley Federal del Trabajo. De la misma manera es importante que exista una participación regulatoria por parte del Estado, con el fin generar mejores condiciones de trabajo en un ambiente de seguridad y estabilidad que se apeguen al marco normativo vigente.

---

<sup>14</sup> Como parte del proyecto del que se deriva esta investigación, el primer destino analizado es el que aquí se presenta y que sirvió de base para extenderlo al trabajo en hotelería en Los Cabos, BCS y Cancún en Quintana Roo.

## Referencias

- Ayuntamiento de Bahía de Banderas. (2014). *Plan de Desarrollo Municipal Bahía de Banderas 2014-2017*.
- Barrios, Y. (2013) *La importancia de la capacitación*. Recuperado de <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- Barrón, K., Madera, J. y Gómez, C. (2019). Caracterización empresarial en Sayulita, Pueblo Mágico (pp. 251-274). En Castro Lugo, D. y Rodríguez Pérez, R. (Comps.) *El mercado de trabajo en México: Tendencias en el siglo XXI*. México:Fontamara; UAdeC.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona, España: Icaria.
- Carrascal, E. (1987). Actividad turística y asimilación territorial en la costa nayarita. *Investigaciones geográficas*, 17, 125-136.
- Celis, F. (2017). Riviera Nayarit, imán de turistas de EU, Canadá y Australia. *Forbes México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/riviera-nayarit-atractivo-de-turistas-de-eu-canada-y-australia/>
- César, A. (2017). El turismo: ¿un modelo funcional al capitalismo? Recuperado de <http://alfredocesardachary.com/el-turismo-un-modelo-funcional-al-capitalismo/>
- César, A. y Arnaiz, S. (2006). *Bahía de Banderas a futuro, construyendo el porvenir 2000-2025*. Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. D. F., México: McGraw-Hill.
- Díaz, I. y Kido, M. (2017). La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México). *El Periplo Sustentable*, 33, 192-220.
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 11, 123-133.
- FONATUR, (2014). *Fondo Nacional de Fomento al Turismo*. Recuperado de [http://www.fonatur.gob.mx/movil/es/comunicacion/index.asp?cve\\_sec=342](http://www.fonatur.gob.mx/movil/es/comunicacion/index.asp?cve_sec=342)
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R., (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de economía*, 32(2), 133-157.
- Gómez, A. (2016). El turismo y sus efectos en la estructura territorial y productiva del municipio de Bahía de Banderas (pp.209-224). En S. Arnaiz y C. Gauna (Eds), *Los retos del turismo*. Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.
- González, M., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba, España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20(5), 1047-1068.
- Hernández, P. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 19(2), 195-215.

## Referencias

- Hernández, L., Goytia, M. y Ramos, A. (2004). Enfoques metodológicos críticos e investigación en ciencias sociales. México D. F., México: Universidad Autónoma de Chapingo.
- Huizar, M., Villanueva, R. y Rosales, G. (2016). Turismo y empleo de calidad. ¿Una relación posible? (pp.167-184). En S. Arnaiz y C. Ruiz (Eds.), *Los retos del turismo*. Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.
- INEGI. (2014). *Anuario Estadístico y Geográfico de Nayarit 2014*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía .
- INEGI. (2016). *Cuenta satélite del turismo de México 2016*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Nayarit 2017*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2018). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Medina, L. y Arnaiz, S. (2017). Un aproximación a la situación turística en la región de Bahía de Banderas, México. *Turismo y Sociedad*, 20, 105-130.
- Méndez, S. M., Rodríguez, P. O., Osorio, G. M. y Salgado, V. M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22(4), 705-728.
- Mendoza, M. y Chapulín, J. (2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca, México. *Estudios y perspectivas en turismo*, 24(2), 316-335.
- Mintzberg, H. (1983). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires, Argentina: El ateneo.
- OECD.(2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. París, Francia: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Tourism Policy Review of Mexico*. París, Francia: OECD Publishing.
- OIT. (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*. San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2015). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OMT. (2008). *Employment in the Tourist Industries Special Edition*. Madrid, España: Organización Mundial del Turismo, ONU.
- OMT. (2011). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012*. Madrid, España: Organización Mundial del Turismo, ONU.

## Referencias

- OMT. (2013) *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012*. Madrid, España: Organización Mundial del Turismo, ONU.
- OMT. (2017). *Panorama OMT del turismo internacional*. Madrid: UNWTO.
- OMT. (2018). *El turismo internacional supera las expectativas en los primeros meses de 2018*. <http://media.unwto.org/es/press-release/2018-06-25/el-turismo-internacional-supera-las-expectativas-en-los-primeros-meses-de-2>
- OMT. (2018). *UNWTO World Tourism Barometer and Statistical Annex*, Madrid: Organización Mundial del Turismo.
- OVC Riviera Nayarit, (2017). *Oficina de Visitantes y Convenciones de la Riviera Nayarit*. <http://www.rivieranayarit.com.mx/acerca-de-nosotros/>
- OXFAM. (2017). *Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers*. Toronto, Canadá.
- Ramos, J., Sehnbruch, K. y Weller, J. (2015). Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional del Trabajo*, (134)2, 187-212.
- Ramos, V., Rey, J. y Tugores, M. (2002). Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en el turismo. *Annals of Tourism Research en español*, 4(1), 239-258.
- Reguant, M. y Martínez, F. (2014). Operacionalización de variables. *Dipòsit Digital de la UB.*, 2-10.
- RIMISP. (2013). *Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad 2013*. Colombia, Bogotá: Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, México. *Política y Cultura*, 128.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis* 23(46), 80-113.
- Rodríguez, R., Ramos, R. y Castro, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercado de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, 25(2), 149-172.
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 25(58), 165-202.
- SE. (2017). *Información económica y estatal*. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/300344/nayarit\\_2018\\_02.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/300344/nayarit_2018_02.pdf)
- SECTUR. (2018). *Portal del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica de Turismo*. Recuperado de <http://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosITET.aspx>
- Zeithmal, V., Bitner, M y Gremler, D. (2013). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm*. Nueva York, EE.UU.: McGraw-Hill.

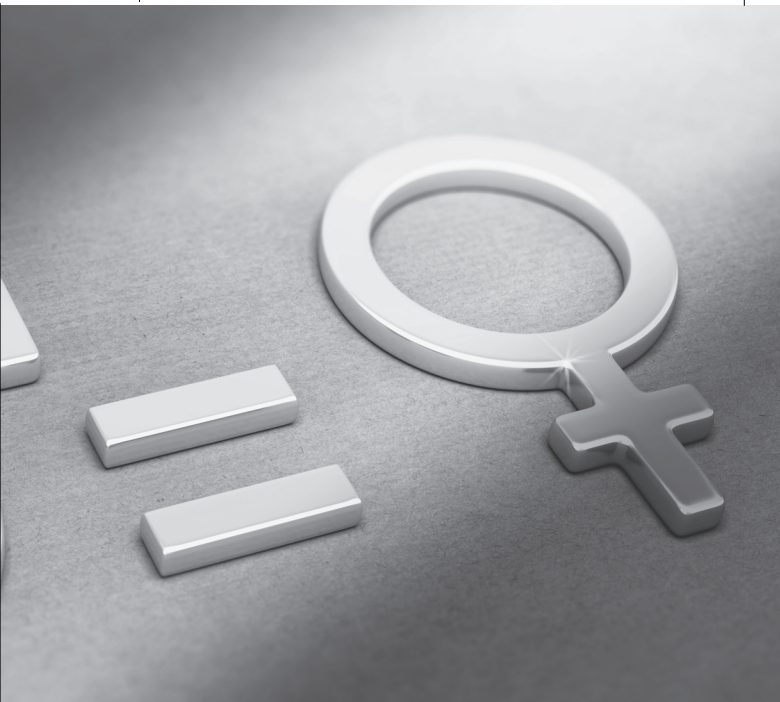


SEGUNDA SECCIÓN

# Segregación ocupacional y laboral



# Capítulo 5



## Segregación ocupacional por género en México

Karina Jazmín García Bermúdez\*  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez\*\*

\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

## Introducción

La segregación ocupacional por género es la tendencia a que mujeres y hombres se empleen separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta puede adoptar diferentes formas y cambios a través del tiempo, disminuyendo en algunas ocupaciones, pero emergiendo en otras. Es comúnmente analizada a nivel profesional, pero también aplica por sector, lugar de trabajo y forma de contrato de trabajo, entre otras características de empleo y sociodemográficas del individuo (Anker, 1997).

En México, la segunda mitad del siglo XX ha sido testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, una frontera invisible separa a los sexos en el mercado de trabajo: la segregación laboral, considerada un fenómeno social observado a nivel mundial en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segregación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segregación vertical). La segregación horizontal y la vertical no son fenómenos independientes entre sí, sino que estos tienden a estar interrelacionados, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre mujeres y hombres (Anker 1997; Leitner 2001; Anker, Melkas y Korten, 2003; Brunet y Alarcón, 2005; OECD, 2008; Godoy, Díaz y Mauro 2009; Aulenbacher 2010; Gottschall 2010).

En la actualidad, los datos censales muestran que el 61% de los hombres y el 45% de las mujeres asalariadas se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o femeninas (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017, INEGI).

La segregación laboral es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados de trabajo. Es estructurado si se tiene en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo; es decir, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones (empresariales o de las instituciones públicas), las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban (Kreimer, 2004; Anker, 1997).

La segregación horizontal es también un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el momento en el que las características de los trabajadores y de los puestos son muy distintas según se consideren las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998). Un desarrollo muy productivo

relacionado con esta perspectiva lo constituye el conjunto de investigaciones que pretenden explicar la diferencia salarial entre mujeres y hombres y, para ello, recogen como una de las variables independientes algún tipo de medida de la segregación ocupacional por género (Mincer, 1974 y 1995; Zamudio, 1995; Katz y Autor, 1999; Rojas, Angulo y Velásquez, 2000; Barceinas, Oliver y Raymond, 2002; Palacio y Simón, 2002 y 2004; Urciaga y Almendarez, 2006 y 2008; Ampudia, 2007; Cabrera *et al.*, 2008; Mendoza y García, 2009; Valdivia y Pedrero, 2011; Ruesga, Da Silva y Monsueto, 2014; Rodríguez, Ramos y Castro, 2017; Huesca y Llamas, 2018; Rodríguez, Castro y Mendoza, 2019).

Está comprobado, a nivel nacional e internacional, que la segregación laboral por sexo es causante de buena parte de la diferencia salarial que se observa entre las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo (Gómez, Huesca y Horbath, 2017; Popli, 2013; Rodríguez y Camberos, 2007; Preston, 1999; Macpherson y Hirsch, 1995; Blau y Kahn, 1992; Hakim, 1992; Bergman, 1974).

Anker (1997) pone de manifiesto que una sola teoría es insuficiente para explicar este problema, por lo que es necesario darles un valor relativo a los supuestos de cada una de las diferentes teorías económicas que tratan de explicarlo, para poder entender este fenómeno de una manera más completa.

Por consiguiente, tras explorar dichas características a través de tres categorías de ocupaciones —dominadas por hombres, dominadas por mujeres y mixtas— los resultados sugieren que, a pesar de los avances en las políticas actuales para reducir las desigualdades de género, la exclusión laboral de las mujeres aun persiste, ubicándolas por lo general en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables, a comparación con las de los hombres; lo cual puede basarse más en normas culturales sobre las diferencias de sexo, que en diferencias objetivas entre las ocupaciones.

Este documento se divide en cinco secciones: 1) los principales enfoques teóricos que explican las razones por las cuales mujeres y hombres participan de manera diferenciada en las ocupaciones en las que se encuentra dividido el mercado de trabajo mexicano; 2) la presentación de la evidencia empírica de la segregación laboral más reciente sobre el estudio de segregación ocupacional; 3) la metodología utilizada para analizar este fenómeno sobre una muestra de trabajadores asalariados de 18 a 65 años de edad; 4) los resultados del análisis descriptivo; y 5) las conclusiones.

## Planteamiento teórico

Diferentes son las teorías sobre el funcionamiento y la lógica del mercado de trabajo que argumentan distintas razones para la segregación de las ocupaciones.

Según la Teoría del capital humano, los trabajos femeninos demandarían menor preparación. Bajo esta perspectiva se entiende que la formación es una inversión y que las futuras trabajadoras invertirán menos que sus homólogos masculinos, ante la perspectiva de que les produzca menos rendimiento, pues tienen carreras laborales más discontinuas o mayor proporción de empleos a tiempo parcial; debido a los compromisos domésticos a causa de la inequidad de género, que se sigue presentando en los hogares. Por el lado de las empresas, estas contratarán a mujeres en puestos donde no sea importante la formación, pues se espera de ellas mayor rotación. En el mismo sentido, se plantea que las personas que tienen perspectivas de salir y entrar varias veces en el mercado de trabajo, escogerán ocupaciones en las cuales la penalización asociada a esta intermitencia sea menor (Polachek, 1985).

Además, otra explicación que se brinda desde esta perspectiva es que, debido a sus compromisos domésticos, las mujeres tienen menos flexibilidad que los hombres para trabajar hasta hora tardía o en día de descanso oficial. Esta visión es congruente con la teoría de las diferencias compensatorias, que considera que las mujeres asumen trabajos de menor prestigio e ingresos, porque a cambio evitan condiciones de trabajo desagradables o peligrosos y consiguen trabajos más cómodos, con menores demandas personales (Anker, 1997).

Desde la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo se destacan las características de las empresas a la hora de analizar las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente cuando “una proporción significativa del diferencial salarial entre mujeres y hombres se explica por su distribución, por estructuras laborales sistemáticamente diferentes, de modo que las mujeres tienden a estar concentradas en estructuras laborales de bajos salarios relativos” (Palacio y Simón, 2006). Estos autores concluyen que la segregación por establecimientos y, en el interior de estos, de nuevo por ocupaciones, ejerce una influencia significativamente mayor en las desigualdades salariales entre mujeres y hombres que la segregación de carácter ocupacional.

Desde esta perspectiva, se puede plantear que los trabajos femeninos se encontrarán mayoritariamente en el segmento secundario, en donde las empresas

se caracterizan por ser pequeñas, con mercados locales, intensivas en trabajo, con mayor proporción de empleo precario y a tiempo parcial, poca organización sindical y, en suma, con unos trabajadores con mayores facilidades de despido. Una de las características definitorias de dichas estructuras laborales, es el tamaño de la empresa, asociado a procesos de selección de personal más formalizados y universalistas (Ibáñez Pascual, 1999).

Un proxy del tipo de relaciones laborales y organización sindical puede ser la estructura de la negociación colectiva, en concreto el ámbito del convenio colectivo. Con la inclusión de esta variable en el análisis, se pretende observar las asociaciones entre ocupaciones segregadas y el ámbito del convenio colectivo, con el objetivo de conocer qué tipos de convenio son los que tienden a regular los trabajos femeninos y orientar, así, la acción sindical y las políticas públicas de igualdad.

El comportamiento de los sectores público y privado en cuanto a la segregación ocupacional y el tipo de recompensas que ofrecen a sus trabajadores no parece unívoco. Es conocida la mayor proporción de mujeres en el sector público, seguramente atraídas por la universalidad de su selección de personal, unos horarios preestablecidos y los tipos de sector de actividad que cubren, tradicionalmente feminizados, como administración pública, salud, educación y servicios a personas. Pero, además, ambos sectores presentan interesantes diferencias retributivas (García *et al.*, 1997). En el sector público, el nivel de ingresos es mayor, sobre todo debido a la demanda superior de formación reglada, y también porque mantienen un diferente esquema retributivo. La distancia salarial es mayor en los niveles educativos más bajos (en los que se gana más en el sector público) y, a medida que aumenta el nivel de estudios requerido para desempeñar el puesto, esta diferencia se va reduciendo hasta llegar a los niveles universitarios, en donde “el diferencial cambia de signo en la parte alta de las distribuciones de salarios, especialmente para el caso de los hombres” (García *et al.*, 1997).

El empleo a tiempo parcial parece estar íntimamente asociado a malas condiciones laborales. Se ha comprobado que reciben menos formación en el puesto; tienen menos probabilidades de promoción y de hacerse oír en la empresa; y que es una forma de empleo mayoritariamente involuntario y precarizado en donde, por lo general, las mujeres se ven obligadas a aceptar en un mercado segregado sexualmente (Beltrán, 2000). Las peores condiciones del trabajador a tiempo parcial aparecen incluso entre las categorías de ejecutivos y profesionales. Cuando estos tienen dedicación

parcial, tienen menos oportunidades de acceder a formación en la empresa, lo que está asociado a menor carrera ascendente, y se les consulta menos las decisiones empresariales, sobre todo en el caso de las mujeres (Hoque y Kirkpatrick, 2003).

Análisis aparte merece la remuneración por hora, pues, aunque es menor, esta diferencia no siempre se debe a una discriminación directa hacia el trabajador o trabajadora a tiempo parcial. Parece explicarse por características del trabajador o del puesto, en especial porque los puestos que se cubren con trabajadores a tiempo parcial son de peor calidad (Pagán, 2007).

Las teorías feministas o socio sexuales estudian ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo y que no entran en la reflexión de los economistas. Una premisa básica de esas teorías es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que las origina; esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. En todas las sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos es responsabilidad fundamental de la mujer, mientras que el sustento económico es el cometido principal del hombre.

La teoría socio sexual hace hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufre hoy por hoy la condición femenina. Es un instrumento valioso para explicar la segregación ocupacional entre los sexos, pues pone de manifiesto de qué manera tan exacta las ocupaciones femeninas plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes (Anker, 1997).

Tomando como referencia los planteamientos teóricos antes mencionados, el presente trabajo se guio por la siguiente hipótesis de investigación: A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral mexicano y su mayor inversión en instrucción educativa y experiencia laboral, las características del mercado de trabajo (sector, tamaño de empresa y jornada laboral) y sus obligaciones dentro del hogar (presencia de hijos), siguen limitando más su acceso a ocupaciones con mejores condiciones laborales (ocupaciones de nivel gerencial, contratos de trabajo permanente y mayores salarios) en comparación con los hombres.

## Evidencia empírica sobre segregación ocupacional por género

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), en su investigación “Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas”, 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) —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), en su documento “Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000”, plantean la evolución de la segregación por ocupación en el estado de México, en el periodo 1990-2000. Describen y analizan también la situación del mercado laboral en la entidad en esos años. Para estimar las diferencias ocupacionales por sexo, utilizan el índice propuesto por Karmel-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. 1.3 El 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 por 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), en su investigación “Mujeres y mercados de trabajo: Análisis de la segregación ocupacional por sexo en México”, propone medir y analizar la evolución de la segregación laboral por sexo en México, entre los años 2000 y 2010. Utilizó la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI para analizar, por una parte, 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 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 el 2010. 2) La participación de las mujeres en ocupaciones feminizadas se mantuvo invariable durante la década. 3) La concentración de mujeres históricamente se sigue observando en las ocupaciones que conforman la base de la estructura ocupacional.

Menese y Aguirre (2015), en su artículo “Segregación urbana en la ciudad de Montevideo: Inversión en Capital Humano, acceso al capital social e impacto en la obtención del primer empleo”, exploran el impacto de la segregación urbana en Montevideo, en la distribución del capital social y en los años de escolarización. Los resultados muestran una segmentación de Montevideo con criterio socioeconómico, que impacta en los años de estudio alcanzados y en el capital social logrado, amplificando varias desigualdades presentes largamente observadas. Lo cual, en primer lugar, genera una distribución sistemática y sesgada de la escolarización, desfavoreciendo a aquellos

individuos residentes en barrios de menor nivel socioeconómico; y, en segundo lugar, quienes logran sobreponerse a las constricciones estructurales y acumulan años de estudio, como inversión de capital humano, no logran aprovecharlo por completo, en virtud de que la información incompleta es mayor para ellos por la red a la cual pertenecen.

Sánchez, Herrera y Perrotini (2015), en su documento “La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México”, ofrecen evidencia empírica que sugiere 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.

Aldaz y Eguía (2016), en su investigación “Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español”, analizan la segregación ocupacional para el mercado de trabajo español entre los años 1999 y 2011, desde una doble perspectiva, al considerar las características de género y la nacionalidad de los individuos en el mismo análisis y no de forma independiente, utilizando los micro datos de la Encuesta de Población Activa. El estudio revela que la nacionalidad es una variable relevante en la explicación de la evolución de la segregación por género. Además, muestra que los trabajadores inmigrantes manifiestan una tendencia creciente en su contribución a la segregación, siendo las mujeres inmigrantes el colectivo con mayor grado de vulnerabilidad en el mercado laboral.

Por su parte, Ballesteros (2016), en su documento “Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario” describe la evidencia estadística de subrepresentación de mujeres asalariadas en el empleo ferroviario español, confirmando que el reconocimiento jurídico de la igualdad no garantiza la igualdad de oportunidades. Esta cuestión es especialmente grave en un contexto de profunda crisis del empleo y extensión del precariado, pues implica que existen mecanismos eficaces para distribuir puestos de trabajo, en un circuito cerrado que reproduce intereses de clase y de género.

Espino y Sauval (2016), en su artículo “¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno”, explican las divergencias en los resultados obtenidos por mujeres y hombres en el mercado laboral en Chile. Los resultados confirman la presencia de

barreras culturales, derivadas de la tradicional división sexual del trabajo, que limitan la oferta de trabajo femenina y condicionan una inserción laboral más informal y de menor calidad en relación con los hombres. Asimismo, se constata que dichas limitaciones son reproducidas por mecanismos institucionales y de mercado por medio de factores de discriminación y segregación.

Pacheco (2016), en su investigación “Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México”, 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 los años 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, Huesca y Horbath (2017), en su artículo: “Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México”, 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.

Messina (2017), en su investigación “Trabajo, uso del tiempo y estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina”, discute la desigualdad de género como desigualdad categorial persistente y simbólicamente instalada en toda la estructura social, en un análisis del caso argentino, a lo largo de un periodo temporal caracterizado por una reactivación de la intervención estatal. Para ello, se presentan evidencias de las desigualdades persistentes en las siguientes dimensiones: las brechas en la

inserción laboral de las mujeres, la distribución sexual desigual del trabajo no remunerado y los sesgos de género en la organización de la política social argentina.

Como se ha podido constatar, existen diversos ejes analíticos a nivel nacional e internacional, sobre el tema de la segregación ocupacional por género y 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 si de ahí se desprenden elementos de política social y económica que tienden a una mayor justicia social; en tanto que se evitan formas de discriminación laboral y pueden diseñarse acciones de política para superar la ineficiencia económica y la rigidez en el mercado laboral.

## Datos y metodología

En este apartado se analiza la segregación ocupacional de género dentro las diez principales categorías de ocupaciones en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, que se establecen en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) de INEGI. Así como las implicaciones que esto tiene para diferentes condiciones de trabajo y los indicadores de calidad del empleo —a partir de las variables de las características personales, ocupación, empresa y organización de la jornada laboral—, de las mujeres y los hombres asalariados en el mercado laboral mexicano, en el año 2017, explorando su participación porcentual en ocupaciones mixtas, dominadas por hombres y por mujeres.

En la construcción de las categorías de ocupaciones segregadas, se ha seguido el criterio por el que se entiende como masculina o femenina aquella ocupación en donde se concentra más del 60% de trabajadores asalariados, hombres o mujeres respectivamente. En la categoría de ocupación mixta se concentran entre el 40% y el 60% de mujeres y hombres (es decir, todos los trabajadores restantes). Se eligen los puntos de corte de 40% y 60% debido a que es una división usada comúnmente en la literatura evitando que, si los puntos de corte fueran desplazados al 30% y 70%, entonces una ocupación podría tener más del doble del número de hombres como de mujeres y aun ser etiquetadas como mixtas.

A partir de la muestra total de 29,044,400 individuos subordinados asalariados con edades entre 18 y 65 años, el análisis de la información estadística muestra, de forma general, que la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres, contabilizándolos alrededor del 60%. Después, tomando en cuenta al total de asalariados, se encuentra 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. La categoría de ocupación masculina incluye a los subgrupos de industria, transporte, protección y agropecuario; la femenina está formada por quienes trabajan en educación; y la mixta la conforman quienes trabajan en arte, funcionarios, oficinistas, comerciantes y servicios.

Ahora, si se consideran primero todas las ocupaciones: profesionales, técnicos, trabajadores del arte, trabajadores de la educación, funcionarios, directivos, oficinistas, trabajadores industriales, artesanos, ayudantes, comerciantes, operadores de transporte, trabajadores en servicios personales, trabajadores en protección y vigilancia, y trabajadores agropecuarios, se encuentra que el 72% de las mujeres trabajan en ocupaciones mixtas (60-40% de hombres y mujeres), el 21% de ellas lo hace en ocupaciones dominadas por hombres (>60% hombres) y solo el 7% trabajan en ocupaciones dominadas por mujeres (>60% mujeres). En contraste, solo el 2% de los hombres labora en ocupaciones dominadas por mujeres, el 41% de ellos trabajaban en ocupaciones mixtas y el 57% en ocupaciones dominadas por hombres.

## Resultados

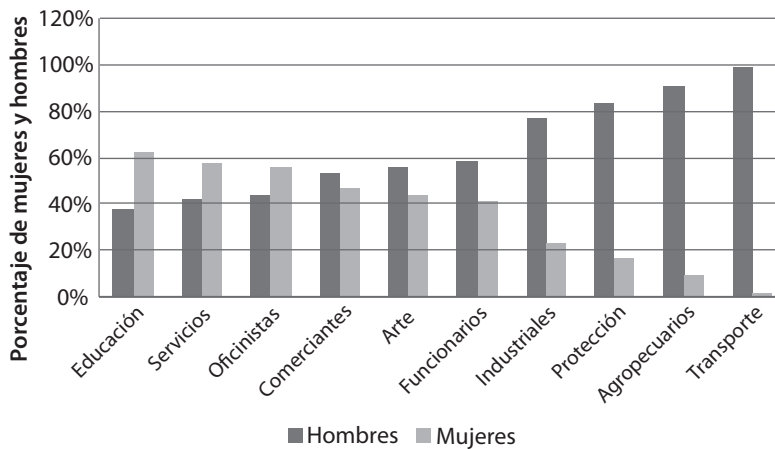
### Características laborales de mujeres y hombres

Con el objetivo de observar los determinantes de la segregación ocupacional en México, se hará un análisis sobre las características personales, así como de la segregación ocupacional y sectorial de mujeres y hombres. Finalmente se indagará cómo las mujeres buscan conciliar su vida productiva y reproductiva.

Dentro de los diez grupos ocupacionales principales, la gráfica 5.1 muestra que las mujeres tienden a ser prácticamente excluidas de ciertas ocupaciones, como es el caso de trabajadores en transporte (1%) y trabajadores agropecuarios (10%); mientras

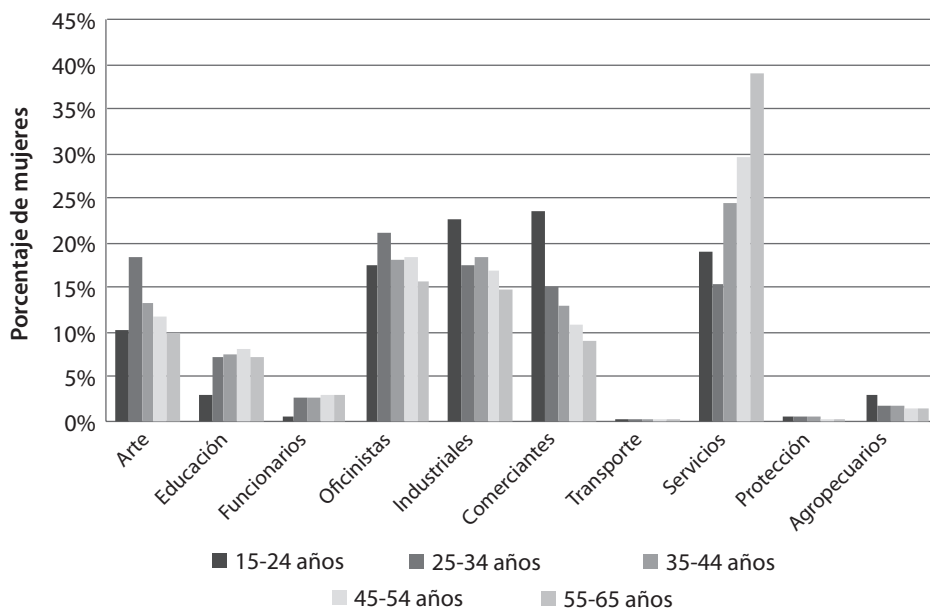
que los hombres tienen una participación importante en cada una de ellas. Para los mismos, sus dos proporciones de participación más bajas se pueden encontrar en las categorías de trabajadores de la educación (38%) y trabajadores de servicios (42%).

**Gráfica 5.1** Concentración de mujeres y hombres por ocupación, México, 2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Las gráficas 5.2 y 5.3 muestran cómo la distribución de mujeres y hombres entre las ocupaciones difiere significativamente según el grupo de edad, ya que tanto los hombres como las mujeres pasan por diferentes etapas del curso de la vida y sus carreras. Mientras que en algunas ocupaciones se encuentra poca diferencia entre los grupos de edad (educación, funcionarios, transporte, protección y agropecuarios), en otras hay una relación directa con la tasa de participación femenina y la edad de las mujeres. Este es el caso del grupo de trabajadoras en servicios: en el grupo de 15-24 años participan alrededor del 19%, porcentaje que se incrementa al 25%, para el grupo de 35-44 años, 30% en el de 45-54 años y alrededor del 39% en el de 55-65 años. Una relación inversa se observa en los subordinados que laboran en comercio; es decir, la tasa de participación femenina disminuye conforme la edad de las mujeres va aumentando. En el grupo de 15-24 años su participación es alrededor del 24%, porcentaje que disminuye al 15% para el grupo de 25-34 años, 13% en el de 35-44 años, 11% para 45-54 años y baja hasta alrededor del 9% en el de 55-65 años.

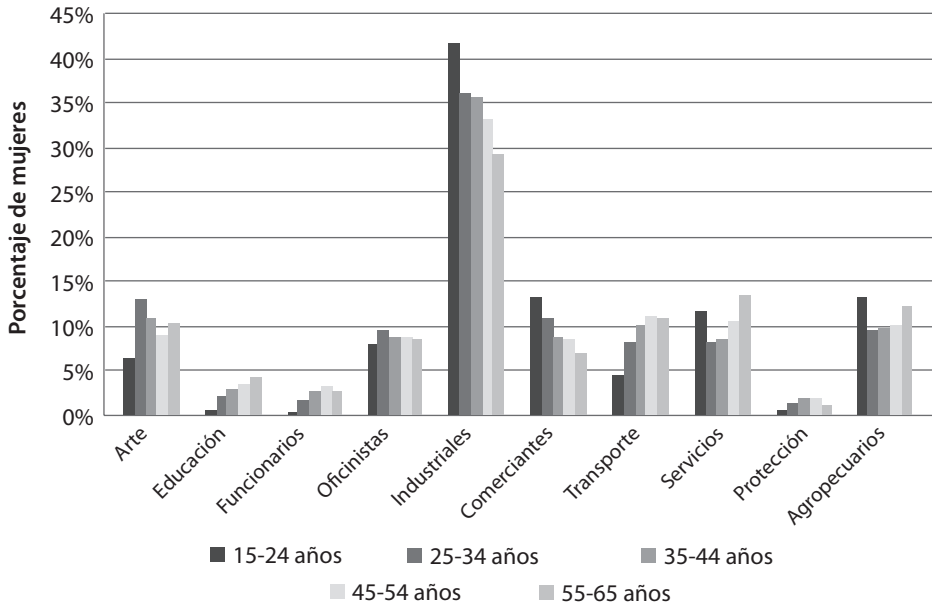
**Gráfica 5.2** Porcentaje de mujeres por ocupación y grupos de edad, México, 2017.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Para el caso de los hombres, la gráfica 5.3 muestra esa misma tendencia en los trabajadores en el comercio y en la industria. En el segundo grupo, por ejemplo, su participación inicia con una tasa de alrededor del 42% en el grupo de 15-24 años, porcentaje que disminuye al 36% para los grupos de 25-34 y 35-44 años; 33% en el grupo de 45-54 años y baja hasta alrededor del 29% en el de 55-65 años.

Por otro lado, los grupos de funcionarios y trabajadores en educación muestran una tendencia ascendente en su participación conforme aumenta la edad de los mismos, aunque con proporciones pequeñas. En el caso específico del segundo grupo, mientras ellos participan alrededor del 1% en el grupo de 15-24 años, este porcentaje se incrementa al 2% para el grupo de 25-34 años, 3% en los de 35-44 y 45-54 años de edad; y llega a representar alrededor del 4% en el grupo de 55-65 años. Los grupos de ocupación restantes muestran una tendencia menos clara a diferentes edades o una diferencia menor en participación (arte, oficina, transporte, servicios y agropecuarios).

**Gráfica 5.3** Porcentaje de hombres por ocupación y grupos de edad, México, 2017.

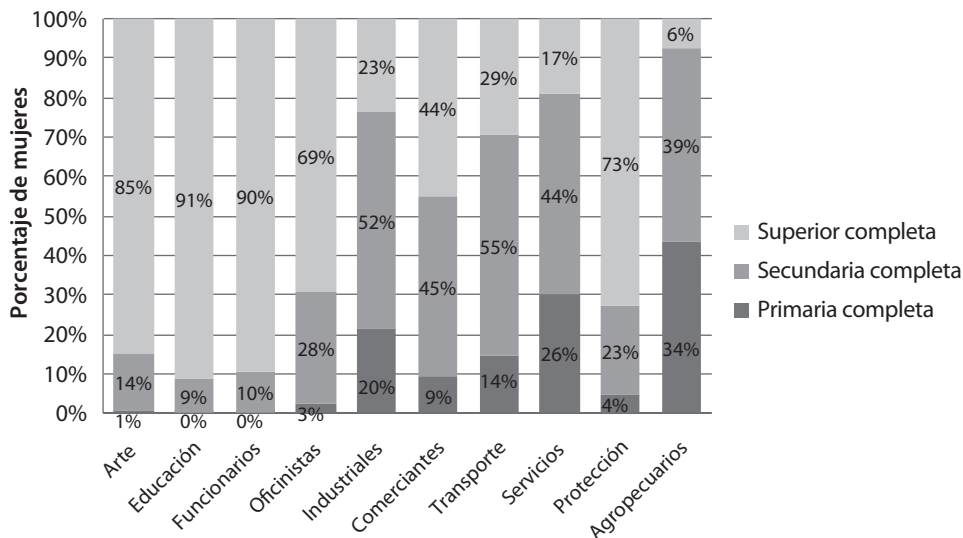


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Las gráficas 5.4 y 5.5 muestran cómo el nivel de instrucción educativa de los empleados mujeres y hombres varía según el tipo de trabajo que llevan a cabo. Para las mujeres, son las ocupaciones de cuello azul<sup>15</sup> las que tienen una proporción mucho mayor, con solo educación primaria y secundaria. Puede observarse, en la gráfica 5.4, que la mayor proporción de mujeres con educación primaria se encuentra en las ocupaciones agrícolas (34%), servicios (26%) e industria (20%); las cuales debido a su composición de género se consideran de dominación masculina.

<sup>15</sup>Trabajador de cuello azul es un término que se utiliza para designar a los individuos que conforman la parte más baja en la jerarquía de las empresas; con frecuencia se refiere a ejecutantes de tareas manuales y a obreros.

**Gráfica 5.4** Porcentaje de mujeres por niveles de educación y ocupación, México, 2017.

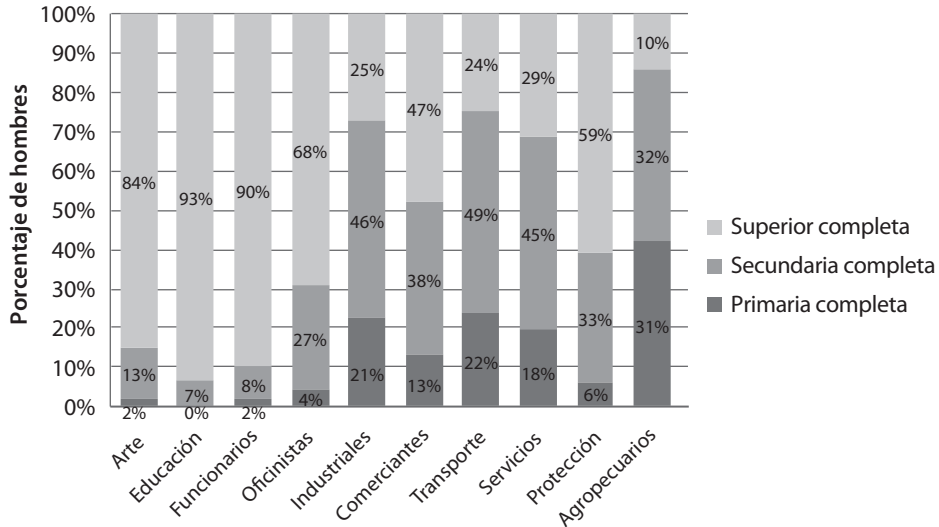


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

La distribución ocupacional de los trabajadores hombres por niveles de educación varía de nuevo según la naturaleza del trabajo, con empleados con un nivel de educación primaria que comprende una proporción aun mayor de ocupaciones de cuello azul. El porcentaje de empleados con educación superior es mayor al 60%, en cuatro ocupaciones para los hombres y en cinco para las mujeres. Las tres con mayor concentración están enumeradas de la siguiente forma: educación (93% para hombres y 91% para mujeres); funcionarios y directivos (90% para ambos sexos); y arte (85% para mujeres y 84% para hombres).

En general, dentro de cada ocupación no existe una diferencia importante entre los hombres y las mujeres. En algunas, ambos presentan el mismo número de años promedio de educación; en otras, ellos tienen un año más de instrucción educativa que ellas; y en otras más, se encuentra la misma cantidad, pero en beneficio de ellas. Las ocupaciones en donde los individuos presentan los promedios de instrucción educativa más altos y en la misma cuantía para ambos sexos son: educación (16), arte y funcionarios (15).

**Gráfica 5.5** Porcentaje de hombres por nivel de educación y ocupación, México, 2017.

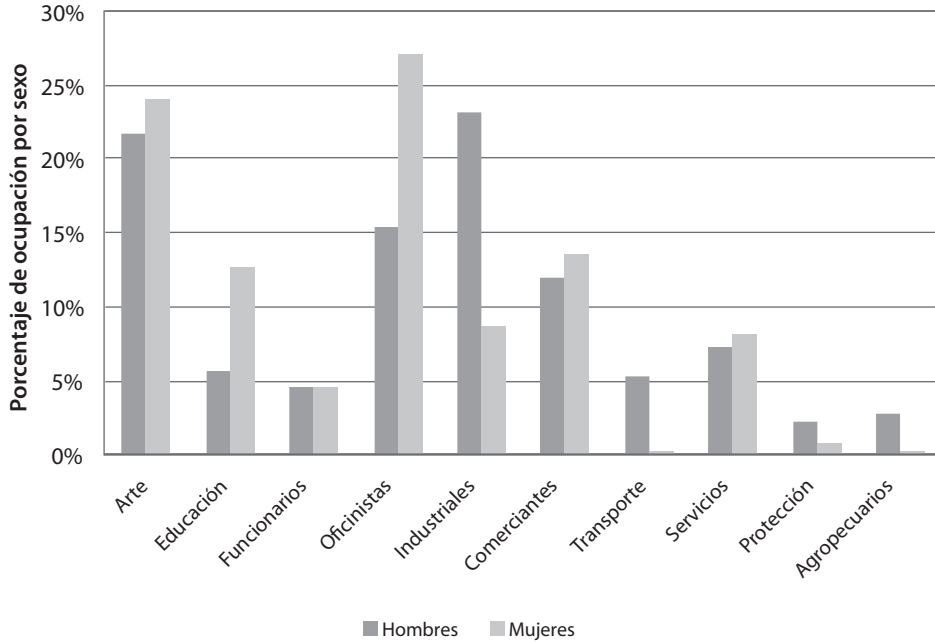


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Hasta ahora, el análisis se había enfocado en las proporciones dentro de cada ocupación que poseen niveles altos o bajos de educación. Si se analiza específicamente a las mujeres y hombres que tienen nivel de educación superior se encuentra una imagen diferente. Como ilustra la gráfica 5.6, los individuos con educación superior no están necesariamente concentrados de acuerdo con su educación en todas las ocupaciones en donde su género domina.

Aquí es posible notar que los hombres con educación superior están concentrados principalmente en tres ocupaciones: industria (23%), arte (22%) y oficina (15%). Para las mujeres son: oficina (27%) y arte (24%). Estas dos ocupaciones representan conjuntamente el 51% de todas las mujeres con educación superior. Además, puede observarse que los hombres con educación superior tienen acceso a una mayor variedad de ocupaciones, pero para las mujeres sus opciones son más restringidas. Como ejemplo se encuentran los grupos ocupacionales de trabajadores en transporte, protección y agropecuarios, en donde su participación es prácticamente nula.

**Gráfica 5.6** Porcentaje de mujeres y hombres con educación superior por ocupación, México, 2017.

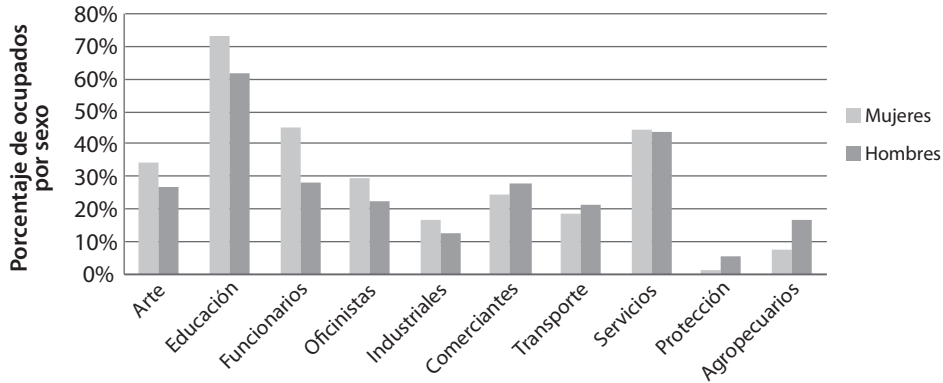


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Ahora bien, si se comparan los años de experiencia potencial<sup>16</sup> de mujeres y hombres, se encuentra que los hombres tienen una mayor experiencia que ellas en las ocupaciones de educación, transporte y protección; la primera dominada por mujeres y las dos últimas dominadas por hombres (3 años más de experiencia que ellas en cada una). Mientras que las mujeres los superan en experiencia para la categoría servicios, la cual es una ocupación mixta (4 años más de experiencia que ellos). La importancia de esta variable radica en que es una de las principales características que explican las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

<sup>16</sup>Experiencia potencial (X) es una variable *proxy* para representar la experiencia laboral de un trabajador y se calcula de la manera siguiente:  $X = A - S - 6$ . En donde A = edad de un individuo en años; S = años de escolaridad; 6 = asumiendo que empezó a trabajar inmediatamente después de dejar la escuela.

**Gráfica 5.7** Distribución porcentual del total de mujeres y hombres que trabajan en empresas pequeñas por ocupación, México, 2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

La gráfica 5.7 muestra que, del total de mujeres y hombres, en la mayoría de las ocupaciones son ellas quienes muestran una mayor participación porcentual de laborar en empresas pequeñas. Presentando los mayores valores para ellas y para ellos en las categorías de educación (76 y 64% respectivamente), funcionarios (43 y 29% respectivamente) y servicios (43 y 42% respectivamente). Resalta que los porcentajes más altos de participación en empresas pequeñas para ambos se encuentran en la ocupación femenina.

## Servicio público frente al sector privado

Es necesario analizar el comportamiento de los sectores público y privado en cuanto a la segregación ocupacional y el tipo de recompensas que ofrecen a sus trabajadores. Para las mujeres, la importancia de trabajar en empresas de servicios públicos se encuentra en el grupo de trabajadoras de oficina, donde representan el 32%, frente al 19% en el sector privado, lo que supone una diferencia de 13%. De igual forma, el sector privado cobra importancia para ellas en la categoría de educación, en donde su participación representa el 34% frente al 26% del sector público, suponiendo una diferencia porcentual de ocho puntos.

Ahora, si se realiza el análisis anterior respecto a los hombres, se encuentra que, al igual que las mujeres, la importancia de trabajar en empresas de servicios públicos se encuentra en el grupo de trabajadores de oficina, donde ellos representan el 23% frente al 6% en el sector privado, lo que supone una diferencia de 17%. De igual forma, el sector privado cobra mayor importancia para ellos, pero en la categoría de funcionarios, en donde su participación representa el 21% frente al 4% del sector público, suponiendo una diferencia porcentual de 17 puntos.

## Conciliación entre lo productivo y reproductivo

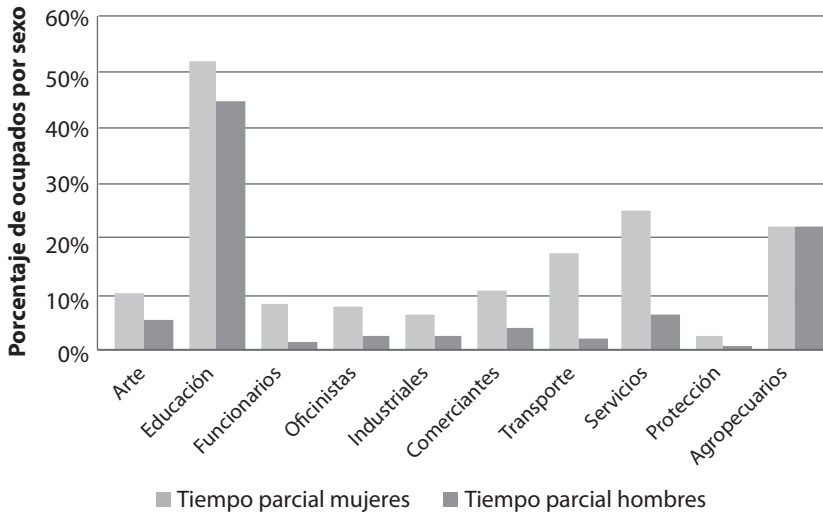
En general, las mujeres subordinadas asalariadas tienen un riesgo mayor que los hombres de estar en un empleo temporal. Los patrones de segregación de género difieren poco entre el empleo temporal y permanente; ellas tienen una proporción ligeramente mayor en el temporal que en el permanente, en la mayoría de las ocupaciones. Además, la proporción de mujeres que trabajan en contratos temporales es mayor cuanto mayor es la concentración femenina, dentro de cada grupo ocupacional, destacándose las trabajadoras en oficina con un 25% de mujeres con contrato temporal. Por su parte, la ocupación industrial es dominada por el sexo masculino, ya que su concentración llega al 36%. En contraste, las proporciones de mujeres laborando en contratos temporales varían mucho menos que las de los hombres a través de las diferentes ocupaciones.

Cuando se analizan algunas variables que nos aproximan a la responsabilidad de cuidado, de acuerdo con la información estadística, las mujeres con hijos se concentran principalmente en las ocupaciones servicios (26%) e industria (20%). Mientras que las mujeres sin hijos tienen una mayor participación en el grupo de trabajadores de oficina (22%), en el de trabajadores del arte (18%) y en el grupo de comercio (17%). Incluso, las mujeres con hijos en el hogar están subrepresentadas en las ocupaciones que exigen, entre otros aspectos, un mayor compromiso con la empresa en términos de tiempo dedicado (por ejemplo: funcionarios).

La gráfica 5.8 muestra que, en general, si se toma en cuenta el total de mujeres y hombres que laboran dentro de cada ocupación, son ellas quienes presentan una mayor participación con jornadas a tiempo parcial en la mayoría de las mismas; tanto mujeres como hombres tienen el mayor porcentaje de su participación de tiempo parcial en la categoría educación (54 y 46%, respectivamente), que es la única catalogada

como femenina; seguida por la de servicios para ellas (26%) y por la de agropecuarios con una participación porcentual de 23% para ellas y ellos.

**Gráfica 5.8** Porcentaje del total de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial por ocupación, México, 2017.

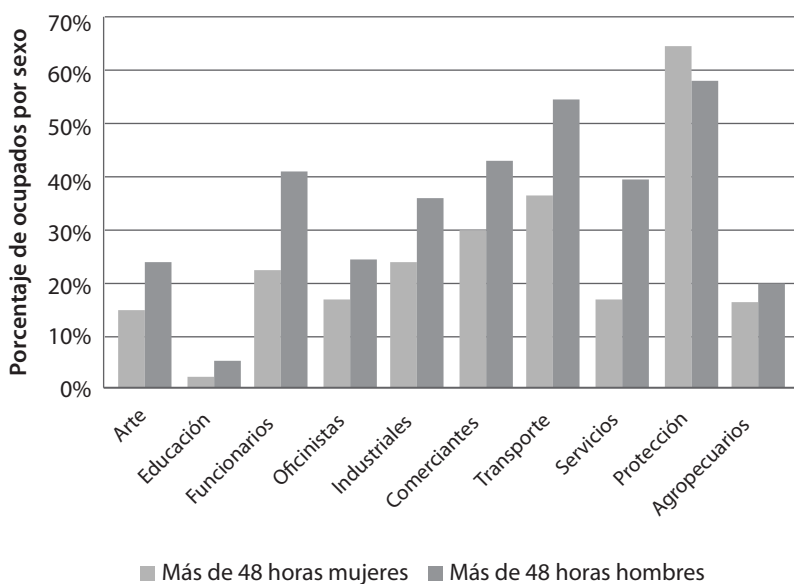


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

En lo que respecta a las jornadas extraordinarias, la gráfica 5.9 muestra que, al contrario de las jornadas a tiempo parcial, en general son los hombres quienes presentan una mayor participación porcentual de laborar más de 48 horas a la semana en casi todas las ocupaciones, a excepción de la categoría protección, en donde tanto ellos como ellas presentan el mayor porcentaje de jornadas muy largas de trabajo (64 y 53%, respectivamente); muy probablemente por la características y exigencias de ese tipo de trabajo. Seguida por transporte con 55% y comerciantes con 44% para ellos.

Por su parte, el promedio de horas semanales de trabajo de los hombres es mayor que el de las mujeres en todas las ocupaciones. Esto se debe, en parte, a las tasas más altas de trabajo a tiempo parcial de las mujeres y, por otra parte, a los hombres con tiempo completo que trabajan más horas en promedio que ellas en esa misma categoría. Dentro del total de subordinadas remuneradas, las mujeres informan que usualmente trabajan alrededor de 43 horas en promedio a la semana, mientras que ellos trabajan casi 48 horas.

**Gráfica 5.9** Porcentaje del total de mujeres y hombres que trabajan jornadas muy largas por ocupación, México, 2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Además, las jornadas tienden a ser más largas para los hombres que trabajan en ocupaciones dominadas por ellos (trabajadores de protección y transporte: 56 y 53 horas trabajadas en promedio a la semana) y mixtas (comerciantes con 50 horas promedio). En lo que respecta a las mujeres, sus jornadas de trabajo son mayores también en las ocupaciones dominadas por hombres (protección, transporte e industria, con 54, 47 y 43 horas en promedio trabajadas a la semana, respectivamente) y en las ocupaciones mixtas (principalmente en la categoría de comercio con 47 horas en promedio).

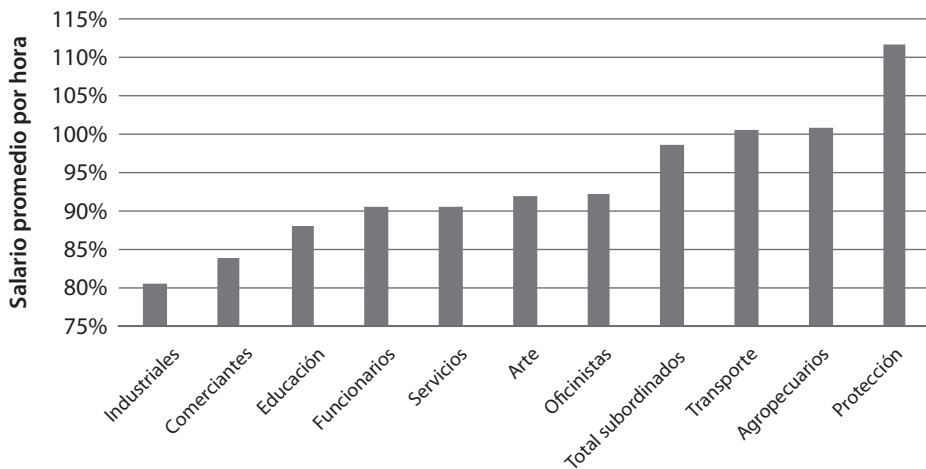
Si se analizan las diferencias de horas trabajadas a la semana entre mujeres y hombres, dicha brecha es mayor para las categorías servicios (9) y transporte (6), que son ocupaciones mixtas y dominadas por hombres. Además, dichas ocupaciones se encuentran por encima del diferencial que existe para el total de ocupados, en donde ellos laboran en promedio cinco horas más a la semana que ellas.

## Brecha de remuneración salarial por género

Respecto a las remuneraciones salariales promedio por hora, se puede decir que existe una brecha de remuneración a favor de los hombres, tanto para el total de asalariados remunerados, como dentro de la mayoría de las ocupaciones. Sin embargo, esta aparente ventaja para ellos puede deberse al mayor número de horas trabajadas en promedio a la semana.

El salario promedio por hora de las mujeres tiene sus niveles más bajos en las ocupación de trabajadores industriales (80%), que es dominada por hombres; seguida de comercio (84%), la cual es mixta; y educación (88%), la cual es de dominación femenina. De igual forma, dichas ocupaciones, aunadas a las de funcionarios (90%), servicios (91%), arte y oficina (ambas con 92%), están por debajo del ratio del diferencial del total de asalariados remunerados; en donde el salario que perciben las mujeres representa el 99% del salario de los hombres. El salario que perciben ellas sobrepasa en mayor cuantía al que perciben ellos en la ocupación de protección, por 12%, la cual es dominada por hombres, dada la baja participación de mujeres.

**Gráfica 5.10** Proporción que representa el salario promedio horario percibido por las mujeres, respecto a los hombres según la ocupación, México, 2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, tercer trimestre (2017).

Entre los principales hallazgos de este estudio se encuentra que la mayor proporción del total de individuos asalariados 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. Tomando en cuenta la metodología que se siguió para agrupar las ocupaciones, de las diez categorías ocupacionales analizadas, cuatro de ellas son masculinas, cinco son mixtas y una es femenina. A pesar de que exista apertura de oportunidades de acceso en la mitad de las ocupaciones, aun hay una limitante importante para que las mujeres tengan acceso a puestos denominados históricamente masculinos (industria, transporte, protección y agropecuario); en la única ocupación en donde los hombres tienen una participación menor es en la de educación, considerada femenina. Esto podría estar más relacionado con los roles de género impuestos por la sociedad que por las capacidades de los individuos para desempeñar ese tipo de trabajo, lo que sería congruente con algunos supuestos de las teorías feministas o socio sexuales.

Ahora bien, según la teoría del capital humano, los trabajos femeninos demandarían menor inversión en capital humano (educación y experiencia, principalmente). En este sentido, los resultados contradicen este supuesto, dado que se encontró que la ocupación denominada femenina tiene una concentración muy alta de mujeres y hombres con educación superior terminada, siendo de alrededor del 90%. Además, en general, no existe mucha diferencia en promedio de años de experiencia entre mujeres y hombres en la mayoría de las ocupaciones.

A pesar de que las mujeres invierten igual o más que los hombres en instrucción educativa, se confirma la hipótesis de menores salarios para ellas en cada una de las ocupaciones. Esto, quizás, debido a su mayor participación en trabajos a tiempo parcial y contratos temporales, en comparación del total de los hombres para cada una de las ocupaciones.

Dentro de esta misma teoría se afirma que, por el lado de las empresas, estas contratarán a mujeres en ocupaciones en donde no sea importante la formación en el puesto, pues esperan de ellas mayor rotación (Polachek, 1985). Los resultados del análisis descriptivo apoyan este supuesto de mayor rotación por parte de las mujeres debido a que, en la mayoría de las ocupaciones, son ellas quienes tienen un mayor porcentaje de contratos en empleos temporales en comparación a ellos.

Respecto a la flexibilidad para trabajar más horas de las estipuladas, este trabajo coincide con el hecho de que ellas no están dispuestas o no pueden hacerlo, dado

que presentan un porcentaje menor de mujeres que trabajan en promedio más de 48 horas a la semana, en comparación a los hombres, para casi todas las ocupaciones. También se confirma que las mujeres con hijos participan en menor proporción que las que no los tienen, en ocupaciones que exigen una mayor responsabilidad y disposición de tiempo.

Por último, los resultados de este estudio concuerdan con la hipótesis de la teoría de la segmentación del mercado, que plantea que los trabajos femeninos se encontrarán mayoritariamente en el segmento secundario, en donde las empresas se caracterizarían por ser pequeñas, con mercados locales, intensivas en trabajo, con mayor proporción de empleo precario y a tiempo parcial. Dado que la mayor proporción del total de las mujeres y los hombres trabajan en el mercado laboral mexicano lo hacen en empresas pequeñas, sin importar cual ocupación desempeñen.

## Conclusiones

La segregación ocupacional es un fenómeno complejo y su descripción presenta diferentes matices de interés. Además, la segregación es una cuestión de grados; por ese motivo, y para tener una visión más completa, fue necesario ver en qué porcentajes participa cada uno de los géneros, tanto en las ocupaciones como en el total de trabajadores asalariados. El análisis se enriqueció con la comparación cruzada entre ocupaciones segregadas y el género de los trabajadores que desempeñan los puestos. Una mirada atenta a las ocupaciones masculinas y femeninas confirmó que, actualmente, los estereotipos de género se mantienen en los empleos.

En esta investigación se encontraron resultados que dan sustento a la afirmación de que la segregación laboral por género, en el mercado de trabajo mexicano, es sinónimo de división sexual del trabajo. Es decir, la segregación es la materialización en el mercado de trabajo de los modelos sociales (ideales) de la división sexual del trabajo, que hacen que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de mujeres o de hombres.

Debería esperarse que el aumento en la inversión de capital humano y el incremento en la incorporación al mercado laboral por parte de las mujeres conlleve implícitamente la superación de la organización social patriarcal. Sin embargo, esta mayor dedicación por parte de ellas no ha supuesto la superación de la segregación.

Como se ha podido apreciar en este estudio, en la actualidad, las mujeres no solo están concentradas en una ocupación históricamente conocida como femenina (educación); también persiste el hecho de que casi la mitad de las ocupaciones analizadas son masculinas (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. 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 de México.

## Referencias

- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3-20.
- Ampudia, L. (2007). Análisis del mercado de trabajo: comportamiento salarial y su rendimiento de acuerdo al nivel educativo. Ciudad Juárez, 1987-1998. *Aportes* 12(35): 117-130.
- Anker, R., Melkas, H. y Korten, A. (2003). *Gender based occupational segregation in the 1990's*. Working Paper 16. InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office.
- Aulenbacher, B. (2010). Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. F.Böhle/G.G.Voß/G.Wachtler (Ed.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, 301-328, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Barceinas, F., y Raymond, J. (2005). Convergencia regional y capital humano en México, de los años 80 al 2002. *Estudios Económicos*.
- Barceinas, F., Oliver, A., Raymond, J. y Roig, J. (2002). Rendimientos de la educación y efecto tratamiento: el caso de España. *Moneda y Crédito* 215: 43-67.
- Ballesteros, E. (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 119-138.
- Beltrán, F. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, 139-161.
- Bergman, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal* 1, 103-10.
- Blau, F. y Kahn, L. (1992). The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *The American Economic Review*, 82(2), 533-538.
- Brunet, I. y Alarcón, A. (2005). Mercado de Trabajo y Familia. RIPS Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, Universidad de Santiago de Compostela.
- Cabrera, C., Mungaray, A., Varela, R., y Hernández, E. (2008). Capital humano e ingresos en la manufactura de Tijuana y Mexicali: 1994-2001. *Estudios Fronterizos* 9 (18): 95-114.
- Espino, A. y Sauval, L. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Desarrollo y Sociedad*, 77, 305-360.
- García, J., Hernández, P. y López, A. (1997). Diferencias salariales entre sector público y sector privado en España. *Papeles de Economía Española*, (72), 261-274.
- García, K. y Mendoza, J. (2009). Discriminación salarial por género en México. Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía, Vol. 40, No. 156. ISSN 2007-8951.

## Referencias

- Godoy, L., Díaz, X. y Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista UNIVERSUM*, N° 24, Vol.2, Universidad de Talca.
- 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, 159-191.
- Gottschall, K. (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler, G. (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, 671-698, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Hakim, C. (1992). Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. *Eur. Sociol. Rev.* 8(2), 127-152.
- Hakim, C. (1998). *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press.
- Hoke, K. y Kirkpatrick, I. (2003). Non-standard Employment in the Management and Professional Workforce: Training, Consultation and Gender Implications. *Work, Employment and Society*, 17(4).
- Huesca, L. y Llamas, L. (2018). Informal earnings in the labour market: The Mexican case, *Equilibrio Económico*, (45), 7-42.
- 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), 145-164.
- INEGI. (2011). *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2017). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Juárez, C. y Aboites, G. (2008). Segregación ocupacional en la zona metropolitana de Saltillo. *Pap. Poblac [en línea]*, 14(57), 209-225.
- Karmel, T. y MacLachlan, M. (1988). Occupational Sex Segregation—Increasing or Decreasing? *The Economic Record*, 64(186), 187-195.
- Katz, F. y Autor, H. (1999). Change in the Wage Structure and Earnings Inequality. O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland Ed.
- Kreimer, M. (2004). Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, 11(2).
- Kuri, I. (2014). Mujeres y mercados de trabajo: Análisis de la segregación ocupacional por sexo en México. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(1), 279-286.

## Referencias

- Leitner, A. (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation". *Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie* Nr.47, Wien.
- Macpherson, D. and Hirsch, B. (1995). Wages and Gender Composition –Why Do Women's Jobs Pay Less. *Journal of Labor Economics*, 13(3), 426-471.
- Menese, P. y Aguirre, F. (2015). Segregación urbana en la ciudad de Montevideo: Inversión en capital humano, acceso al capital social e impacto en la obtención del primer empleo. *Páginas de Educación*, 8(2), 89-120.
- Messina, G. (2017). Trabajo, uso del tiempo y estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina. *Revista Lavboratorio*, 27, 11-32.
- Mincer, J. (1974). *Schooling Experience and Earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1995). Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure. *Journal of Economic Growth*, 1, marzo, 29-48.
- OECD, (2008). *OECD Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Pacheco, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México (pp. 189-225). En *El descuido de los cuidados*. México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Palacio, J. y Simón, H. (2004). Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial. *Revista de Economía Aplicada* 7(36), 47-81.
- \_\_\_\_\_. (2002). Dispersión salarial y negociación colectiva en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 20(1): 169-187.
- Pagán, R. (2007). Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y a tiempo parcial. *Revista de Economía Aplicada*. 43(15), 5-47.
- Palacio, J. y Simón, H. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*, 48(163).
- Polachek, S. (1985). Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions, *The Journal of Human Resources*, 20(3), 437-440.
- Popli, G. (2013). Gender Wage Differentials in Mexico: A distribution approach. *Journal of the Royal Statistical Society Series A*. 176(2), 295-319.
- Preston, A. (1999). "Occupational gender segregation Trends and explanations." *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 611-624.
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Revista Política y Cultura de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco*, 28, 225-256.

## Referencias

- Rodríguez, R., Ramos, R. y Castro, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México (2005-2014). *Revista Panorama Económico*, 25(3),3-30.
- Rodríguez, R., Castro, D. y Mendoza, M. (2019). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región y sociedad*.
- Rojas, M., Angulo, H. y Velásquez. (2000). Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. *Economía Mexicana*, 9(2).
- Ruesga, S., Da Silva Bichara, J. y Monsueto, S. (2014). Movilidad laboral, informalidad, y desigualdad salarial en Brasil, *Investigación Económica*, 73(288), 63-86.
- 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), 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), 189-215.
- Urciaga, J. y Almendarez, A. (2008). Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano. *Región y sociedad* 20(41): 33-51.
- \_\_\_\_\_. (2006). Determinación de los salarios y rendimientos de la escolaridad en la región Mar de Cortés. *Revista de Educación Superior* 35(2): 37-53.
- Valdivia, M. y Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1),139-175.
- Zamudio, A. (1995). Rendimientos a la educación superior en México: ajuste por sesgo utilizando máxima verosimilitud. *Economía Mexicana* 4(1): 69-91.

# 6

# Capítulo

## Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017)

Ingrid Kuri Alonso\*

\* Profesora de tiempo completo del Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades, CETYS Universidad.

## Introducción

Los mercados de trabajo de México, concretamente de la frontera norte, muestran profundas transformaciones en el acceso de las mujeres al empleo extra doméstico y su posición dentro de la estructura ocupacional. Un estudio realizado por Kuri (2014) determinó que entre los años 2000 y 2010 la participación femenina a nivel nacional mostró una tasa de crecimiento media anual de 2.6%, al pasar de 34.3% a 37.7%. A nivel regional, la frontera norte de México reportó una TCMA<sup>17</sup> de 2.8%, pasando de 33.4% en el año 2000 a 37.0% en el 2010. Para 2017, la participación laboral femenina en la región fue de 38.1%. Esta ha sido la tendencia en los últimos 40 años.

Las tasas de participación laboral femenina durante el periodo de estudio son resultado, en gran medida, del crecimiento de la economía, principalmente del sector servicios, así como del incremento en términos relativos del empleo en el sector industrial, empujado por la recuperación y expansión económica nacional y regional.

A pesar de la integración laboral, mujeres y hombres trabajan en diferentes áreas de la estructura ocupacional y no se distribuyen en ella basados exclusivamente en sus calificaciones o intereses. Es así como análisis puntuales del mercado laboral plantean varios argumentos para estudiar la segregación ocupacional por sexo.

Primero, la segregación es uno de los fenómenos más persistentes en los mercados de trabajo, sin importar las características sociales, económicas, políticas o culturales que imperen en los países (ILO, 2016). En México, así como en los estados que conforman la frontera norte del país, prevalecen los niveles de segregación sin mostrar variaciones importantes en los últimos años (Kuri y Grijalva, 2016). Segundo, la segregación ocupacional es una de las causas asociadas a la diferenciación salarial entre mujeres y hombres, debido a que ellas se concentran de manera desproporcionada en ocupaciones de bajo ingreso salarial (Rodríguez y Castro, 2013). Tercero, la segregación se relaciona no solamente con el capital humano, sino con los roles sociales asignados a las mujeres que afectan la tasa de participación económica femenina y su posición en la estructura ocupacional (Borrowman y Klasen, 2017).

Por lo anterior, las discusiones que dominan el debate sobre las causas que perpetúan este fenómeno suelen seguir, por un lado, los argumentos expuestos por la teoría de socialización de género, adoptada por la economía feminista; y, por otro

---

<sup>17</sup>N. del Ed.: TCMA significa tasa de crecimiento media anual.

lado, la teoría neoclásica, haciendo énfasis en los supuestos y argumentos expuestos por la teoría de capital humano.

El objetivo de este trabajo es examinar los cambios en la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México, entre los años 2013 y 2017, a la luz de la evolución económica de la región. Este periodo se caracteriza por la expansión económica que siguió a los ciclos recesivos y de recuperación de la economía de finales de la década pasada e inicios de la actual. Para la realización del estudio se utiliza el índice Karmel-MacLachlan (1988), que permite estimar la segregación ocupacional por sexo y su evolución a través de dos momentos en el tiempo, mediante la descomposición de los diferentes valores del índice. Para ello se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre del INEGI para los años 2013 y 2017, así como la clasificación del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), 2011.

En este marco se abren las interrogantes acerca de los cambios y continuidades de la participación laboral femenina en la estructura ocupacional de la frontera norte de México. ¿Cuál es el grado de segregación ocupacional por sexo en los mercados de trabajo de la frontera norte de México y su variación durante los años 2013-2017, en un contexto de ciclo económico expansivo? ¿Qué cambios o continuidades presenta la participación laboral femenina en los mercados de trabajo de la frontera norte de México durante el mismo periodo de estudio?

El capítulo se organiza de la siguiente manera. En el primer apartado se revisan las aproximaciones teóricas que explican el fenómeno de la segregación ocupacional por sexo y describe el marco conceptual para su análisis. El segundo apartado ofrece una revisión de las principales investigaciones sobre segregación ocupacional en México en los últimos años. Enseguida, se describe la metodología usada para el análisis, los datos de la ENOE utilizados, así como una explicación de los índices de participación, concentración y segregación ocupacional. Posteriormente se muestran y discuten los resultados y finalmente se presentan las conclusiones.

## Teorías explicativas

En un intento por explicar la segregación ocupacional por sexo, la literatura ha usado argumentos que van desde la teoría del capital humano hasta la teoría de socialización de género.

La teoría del capital humano expuesta por Beker (1962) considera la importancia de la inversión óptima en lo que denominó capital humano, entendido como los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades portadas por los individuos y movilizadas en la realización sus actividades productivas en el mercado; mismos que serían adquiridos por los individuos a través de inversiones en escolaridad, entrenamiento y experiencia en el trabajo, cuidado de la salud, adquisición de información sobre el sistema económico, etcétera. Esta inversión implica gastos que deben realizarse para obtener un fondo productivo adherido a su persona. Es así como la segregación ocupacional por sexo se atribuye a distintas características económicas personales que directamente afectan la productividad de los individuos. La teoría del capital humano argumenta que la posición de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a su baja inversión en capital humano y menor experiencia laboral y formación en los puestos de trabajo, lo que se traduce en una menor productividad y, por ello, en una remuneración menor a la de los hombres.

Para algunos autores, dada una división sexual del trabajo —doméstico y de mercado, las mujeres tienen menos incentivos para invertir en su educación y experiencia laboral, debido a la discontinuidad en sus expectativas de empleo (Mincer y Polachek, 1974). Posteriormente, estas ideas se complementaron con la nueva economía de la familia (Becker 1985), al señalar que la división en los roles de género dentro del espacio doméstico explica también la segregación de la mujer en el mercado de trabajo, ya que el comportamiento tanto de hombres como de mujeres se da en términos de eficiencia, es decir, se prioriza el trabajo doméstico o extra doméstico como estrategia para maximizar el bienestar de la familia.

Otras aproximaciones, como la economía feminista, explican que existen atributos que estereotipan a los individuos y se reflejan en la estructura laboral; atributos ligados al sexo biológico pero generalizados mediante la socialización de los roles de género. Autoras como Carrasco (2006), Nelson (1995) y MacDonald (1994) señalan que la economía feminista aborda la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo de forma heterogénea, a través de conceptualizaciones y construcciones teóricas que han marcado sus estudios en las últimas décadas. Siguiendo a Carrasco

(2003), este enfoque critica los paradigmas tradicionales de la economía neoclásica por tener una serie de sesgos tanto en los conceptos y categorías, como en los marcos analíticos utilizados. La alternativa que propone la economía feminista para el estudio del mercado de trabajo radica en su acertada consideración del género como construcción social que permea tanto en las instituciones, como en los mercados de trabajo, y a las experiencias laborales de mujeres y hombres.

La segregación ocupacional por sexo responde a múltiples factores: sociales, culturales, económicos e históricos, y expresa la separación de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones, segmentándolas en femeninas y masculinas; lo que refleja estereotipos comunes y supuestas aptitudes que socialmente les son asignadas a las mujeres y a los hombres. El interés que reviste el empleo femenino en el mercado de trabajo abre un espacio para la crítica, el análisis y la reflexión relativa a la problemática femenina en el mundo laboral.

Para explicar la segregación ocupacional por sexo se deben considerar dos aspectos fundamentales. El primero, refiere al género como un eje de diferenciación social, según el cual a las diferencias biológicas se le ha dado un valor social que establece relaciones de poder y sometimiento de las mujeres con respecto a los hombres. Por lo tanto, la segregación ocupacional por sexo es el fenómeno social de separación de los mercados de trabajo con criterios de género, que perpetúa y condiciona la vida laboral de los individuos porque implica una desigual distribución de oportunidades laborales entre mujeres y hombres (Nelson, 1995).

Segundo, el concepto de segregación ocupacional por sexo refiere a tres dimensiones a saber:

- a) El acceso restringido de las mujeres a empleos exclusivamente “femeninos”, los cuales tienen por lo general malas condiciones laborales; b) la segregación como causa de diferencias salariales por los prejuicios culturales sobre las ocupaciones y productividad femenina; y c) los límites de los ascensos, lo cual provoca que las mujeres ocupen puestos de menor jerarquía, responsabilidad y autoridad en las empresas (Montero, 2001, p. 164).

Por ello, encontramos que las mujeres están empleadas en un número de ocupaciones más restringido que los hombres; ellas se encuentran en las llamadas ocupaciones femeninas, muy frecuentemente asociadas con las funciones correspondientes a sus roles de género, que en general tienden a ser peor pagadas, con

menos autonomía y estatus jerárquico, con menos posibilidades de progreso y poco atractivas. Claro ejemplo son las ocupaciones de servicios domésticos, servicios sociales, de enseñanza, de comercio y cuidado de terceros, como los servicios sanitarios y asistenciales.

En la literatura especializada, el concepto de segregación ocupacional por sexo ha sido abordado de manera amplia, por ejemplo cuando incluye al concepto de *concentración*. Tal es el caso de Reskin (1993) y Anker (1997), para quienes el concepto de segregación sexual describe la concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones, lo que implica más que una simple separación física, un proceso fundamental de inequidad social, ya que relega a ciertos grupos a determinados trabajos y legitima su trato no equitativo.

Bielby y Baron (1986) coinciden con Akcer (1990) en que la segregación ocupacional se construye dentro de la jerarquía de la organización, pues los estereotipos de género asociados al trabajo estructuran las relaciones sociales que ahí se desarrollan. Esto se acerca a las teorías feministas que, como señalan Anker (1997) y Anker, Melkas y Kortén (2003), se preocupan principalmente por las variables que no son propias del mercado de trabajo. Los mismos autores afirman que las teorías económicas explican parcialmente la segregación ocupacional por razón de sexo, mientras que las feministas destacan la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo. Siguiendo a Perales (2013), estas desventajas reproducen la desequilibrada distribución de poder entre los sexos, ya que históricamente, los hombres han dominado casi todas las esferas de la vida social, subordinando a las mujeres en la estructura laboral, en ocupaciones estereotipadas como labores domésticas, el cuidado de los hijos y las destrezas manuales, todas fuertemente relacionadas con las ocupaciones femeninas.

En resumen, la segregación ocupacional por sexo, implica “la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación” (Amarante y Espino 2001, p. 8). Supone, además, una expresión de discriminación laboral al asignar a mujeres y hombres en diferentes ocupaciones a pesar de tener iguales niveles de productividad y preferencias (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2014).

Finalmente, se destaca que la segregación ocupacional se presenta en dos dimensiones: la segregación horizontal y la vertical. En palabras de Anker (1997), la

primera es aquella que se origina en el reparto de mujeres y hombres entre distintas ocupaciones, predominando unas en ellos y otras en ellas, con base en una variedad de características ocupacionales. La segunda se produce en el reparto de mujeres y hombres en categorías diferentes dentro de una misma ocupación, en donde ellos tienden a trabajar en ocupaciones con estatus más alto y mejor remunerados.

## Evidencia empírica

La persistencia de la segregación ocupacional por sexo ha sido abordada en diversos estudios en los últimos años. Destaca el trabajo realizado por Sollova y Salgado (2010), quienes estudiaron la evolución de la segregación ocupacional en el Estado de México durante el periodo 1990-2000. Estimaron las diferencias ocupacionales por sexo utilizando el índice de Karmel y MacLachlan (1988). En sus resultados, los autores observaron un incremento del índice durante los años de estudio, debido a que las mujeres continuaron ocupándose en los empleos tradicionales. Uno de sus hallazgos determinó que ninguna de las ocupaciones estudiadas cambió su predominancia de género en los diez años que abarca el estudio, manteniéndose las ocupaciones tradicionalmente femeninas y masculinas igual.

Los autores Gómez, Huesca y Horbath (2017) examinan los cambios en la segregación sectorial por sexo en México, entre los años 2005 y 2014. El objetivo planteado por los autores fue cuantificar el grado de segregación ocupacional existente en el sector turístico y su variación en un periodo de diez años, además de clasificar las ocupaciones y su distribución jerárquica. Para el estudio, los autores utilizaron los índices de Duncan (1955) y Karmel y MacLachlan (1988), así como la clasificación de ocupaciones por género de la OIT. Entre los hallazgos del estudio se mostró que la segregación ocupacional del sector turístico representa solo la tercera parte de la segregación existente a nivel nacional, y que no existen cambios en la clasificación de las ocupaciones por género a nivel nacional, al menos al máximo nivel de agregación de la clasificación ocupacional.

Otro estudio que ha ahondado en el fenómeno de la segregación es el de Kuri y Grijalva (2016), que representa el antecedente de este estudio. En este trabajo, las autoras analizan la participación de las mujeres en los mercados de trabajo de la frontera norte de México, así como el grado de segregación ocupacional y su

variación entre los años 2000 y 2010. Uno de los aspectos más destacados refiere a la recesión económica de Estados Unidos en el 2001 y la crisis mundial a partir del 2008, como marcos contextuales para cuestionar qué implicaciones tienen las crisis económicas en el empleo femenino. Entre los hallazgos destaca: primero, el aumento de la participación de las mujeres en el empleo extra doméstico, a pesar de sendas recesiones económicas; segundo, el grado de segregación ocupacional por sexo aumentó en el año 2010 respecto al 2000; y, tercero la concentración de la mano de obra femenina en un reducido número de ocupaciones. Finalmente, las autoras dan cuenta de la relación entre ciclo económico y empleo femenino, cumpliéndose la hipótesis de segregación propuesta por Milkman (1976), planteada en su trabajo.

Finalmente, se encuentra el estudio de García, Núñez y Ramírez (2018) cuyo trabajo tiene como finalidad comprobar hasta qué punto la separación ocupacional por sexo conlleva o no a diferentes oportunidades. Las autoras utilizaron la información de la ENOE para el año 2017, segundo trimestre, para cuantificar el fenómeno de la segregación. Utilizando un modelo de regresión logística multinomial determinaron la influencia que tienen las diferentes características de las personas y los puestos ocupacionales, para predecir el tipo de puesto que es más probable que vayan a ocupar los trabajadores, categorizando las ocupaciones en femeninas, masculinas y mixtas. Las autoras hallaron íntima relación de la segregación ocupacional con los estereotipos de género, poniendo en duda la teoría del capital humano y equilibrando algunas suposiciones de la teoría de los mercados segmentados.

## Datos y metodología

Con la intención de captar la realidad y conocer el grado de segregación ocupacional por sexo, así como los cambios y continuidades de la participación económica femenina en la frontera norte de México, en este apartado se exponen los indicadores a utilizar para estimar la segregación ocupacional por sexo, los porcentajes de participación y concentración femenina en el empleo y su clasificación genérica en la búsqueda de nuevos hallazgos que visibilicen las desventajas laborales que enfrentan las mujeres.

Este trabajo utiliza como fuente principal de datos la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del (INEGI), para los años 2013 y 2017 segundo trimestre.

Como unidad de análisis se determinó la población ocupada de 15 años y más, desagregada por sexo.

El nivel de desglose de los datos ocupacionales es importante para estimar la dimensión de la segregación ocupacional por sexo y evitar que esta se oculte en clasificaciones abreviadas de la estructura ocupacional. La ventaja que ofrece la ENOE como encuesta única, es que brinda información a nivel microdato y de forma homogénea, para su desglose a un nivel de tres dígitos. En este caso la clasificación se hará de acuerdo con los criterios establecidos por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), 2011, la cual ofrece, a este nivel de desglose, 156 subgrupos ocupacionales.

Para determinar la composición por sexo de las ocupaciones, se utilizará el índice de participación femenina (IP) que estima la proporción de mujeres en una determinada ocupación. Se calcula como:

$$F_i/T_i$$

donde  $F_i$  representa el número de mujeres en la  $i$ -ésima ocupación y  $T_i$  el número total de trabajadores de esa ocupación. A través de este índice se clasifican las ocupaciones en femeninas, masculinas o mixtas. Guzmán (2001) sigue los criterios de la OIT y toma como línea de referencia el 35% de participación de la mujer en la fuerza de trabajo, promedio en diversos países, más un intervalo de 15% a su alrededor, para definir las ocupaciones de la siguiente manera: masculina, si la proporción de mujeres en la ocupación es menor a 20%; mixta, si la proporción de mujeres en la ocupación es entre 20 y 50%; y femenina, si más del 50% de la ocupación es desempeñada por mujeres.

Por su parte, el índice de concentración femenina (IC) se utiliza para determinar en qué ocupaciones trabajan con más frecuencia las mujeres. Se calcula como:

$$F_i/F$$

donde  $F_i$  es el número de mujeres en la  $i$ -ésima ocupación y  $F$  es el total de mujeres empleadas. Con los resultados de este índice es posible clasificar las ocupaciones en: integradas por género, con concentración femenina y con subrepresentación femenina. Se considera que una ocupación es integrada por género si la concentración de mujeres en cada ocupación oscila entre 0.5 y 1.5 veces el promedio de la concentración de mujeres en el empleo total. Habrá concentración femenina en una ocupación

cuando esta tenga más de 1.5 veces el promedio de la concentración de mujeres; y subrepresentación femenina, en aquellas ocupaciones que muestren menos del 0.5 veces el promedio de la concentración de mujeres en la estructura laboral (Anker, 1997).

Para estimar el grado de segregación ocupacional por sexo, es importante considerar que no existe una única medida de la segregación y que varias se han utilizado en los estudios más influyentes de la segregación por sexo. De acuerdo con Kuri (2014), entre las medidas más referidas encontramos el índice de disimilitud de Duncan o ID; el KM de Karmel-MacLachlan; el de proporción de sexos o SR por sus siglas en inglés; el propuesto por Moire y Selby, utilizado por la OECD en el reporte Women in Employment, también conocido como índice WE; y el índice de igualdad marginal o MM (por sus siglas en inglés).

El índice ID es uno de los más utilizados en la literatura sobre medición de la segregación ocupacional, por ejemplo en: Watts (1998), Rendón y Salas (2000), Amarante y Espino (2001), Guzmán (2001), Rendón (2003), Emerek, Figueiredo, González, Gonäs y Rubery (2003), Ariza (2006), Blackburn (2009), Sollova y Salgado (2010), y Kuri (2014). Sin embargo, para efectos de este trabajo no se utiliza, ya que el índice solo considera las diferencias absolutas entre el peso que cada ocupación tiene en la ocupación femenina y en la masculina. Es decir, un cambio en el índice ID solo se debe a un cambio en la disimilitud, que puede ser resultado de cambios en la estructura ocupacional y no necesariamente de una distribución de sexo distinta, dada la misma estructura ocupacional (Emerek, Figueiredo, González, Gonäs y Rubery, 2003). Otra limitación de este índice es que no permite medir la tendencia en el tiempo de la segregación; por ejemplo, un aumento o disminución de la población ocupada en diferentes momentos o cambios en la estructura ocupacional total y por sexo, son confundidos por este índice (Watts 1998).

Considerando las limitaciones del índice ID, Karmel y MacLachlan (1988) propusieron uno que posibilita el seguimiento a las tendencias de la segregación ocupacional a lo largo del tiempo. Además, permite una descomposición que estima el efecto que tienen, en la segregación ocupacional, los cambios en la estructura de la ocupación y cambios en la proporción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo (Watts, 1998; Amarante y Espino, 2001; Rendón, 2003; Ariza, 2006; Sollova y Salgado, 2010; Kuri y Grijalva, 2016).

El índice de Karmel y MacLachlan, se define como:

$$KM = \frac{1}{T} \sum_i^n |F_i - a(M_i + F_i)|$$

donde,  $T$  representan el empleo total,  $n$  es el número de ocupaciones,  $a$  representa la proporción de mujeres en el conjunto del empleo;  $F_i$  y  $M_i$  representan respectivamente el número de mujeres y hombres en la ocupación  $i$ .

El índice de KM puede interpretarse como la proporción de la fuerza laboral (mujeres y hombres) que necesitaría cambiar de ocupación para eliminar la segregación, manteniendo constantes los porcentajes de participación femenina y masculina en las ocupaciones y la estructura ocupacional. El valor del índice será de cero si la segregación es inexistente y de 0.5 si la segregación es absoluta.

Siguiendo los trabajos de García, Nava y Rodríguez (2002) y Kuri y Grijalva (2016), los cambios en el índice KM en dos momentos del tiempo pueden deberse a diversos factores. Recordando que  $T_i = M_i + F_i$  que representa la cantidad total de personas en la ocupación  $i$ , es posible expresar al índice KM de la siguiente forma:

$$KM = \frac{1}{T} \sum |F_i - a(M_i + F_i)| = \frac{1}{T} \sum |f_i T_i - a[(1 - f_i)T_i + f_i T_i]| = \frac{1}{T} \sum |f_i T_i - a T_i| = \sum t_i |f_i - a|$$

donde  $f_i$  es la proporción de mujeres en la ocupación  $i$ , representada como  $F_i / T_i$ ;  $t_i$  es la proporción de empleados de la ocupación  $i$  respecto al total de empleados y se representa como  $T_i / T$ ; y  $a$  es la proporción de las mujeres en el empleo total, es decir,  $F/T$ .

El índice es sensible a cambios entre dos momentos en el tiempo y esto se debe a diversos factores, como variaciones en la composición por sexo de las ocupaciones, en la estructura ocupacional y en la proporción de mujeres en empleo total.

Para comparar dos momentos en el tiempo, el índice KM será señalado como  $KM_1$  y  $KM_2$  y se expresan como sigue:

$$KM_1 = \sum |t_{i1} | f_{i1} - a_1 |$$

$$KM_2 = \sum |t_{i2} | f_{i2} - a_2 |$$

El índice KM se puede descomponer en un efecto composición y en un efecto mixto.

A su vez, el efecto mixto se puede descomponer en efecto ocupación, efecto género y efecto residual. Las transformaciones se estiman a través de la descomposición del índice en los efectos denominados:

- *Efecto composición* ( $EC = \sum t_i 1 | f_i 2 - a 1 | - KM 1$ ): cambios del índice entre periodos por variaciones en la composición por sexo en las ocupaciones ( $f_i$ ), manteniendo constante la estructura ocupacional ( $t_i$ ) y la proporción de mujeres en el total del empleo ( $a$ ).
- *Efecto ocupación* ( $EO = \sum t_i 2 | f_i 1 - a 1 | - KM 1$ ): cambios del índice entre periodos por variaciones en la estructura ocupacional ( $t_i$ ), manteniendo constante la composición por sexo en las ocupaciones ( $f_i$ ) y la proporción de mujeres en el empleo total ( $a$ ).
- *Efecto género* ( $EG = \sum t_i 1 | f_i 1 - a 2 | - KM 1$ ): cambios del índice entre periodos por variaciones en la proporción de mujeres en el empleo total ( $a$ ), manteniendo constante la composición por sexo en las ocupaciones ( $f_i$ ) y la estructura ocupacional ( $t_i$ ).

Finalmente, la diferencia observada en el índice KM entre los tiempos 1 y 2 se expresa como:

$$KM_2 - KM_1 = EC + EO + EG + ER$$

donde ER es el efecto residual, es decir, el residuo resultante hasta alcanzar el valor de la diferencia entre  $KM_2$  y  $KM_1$ .

Finalmente, el efecto mixto es la suma de los efectos ocupación, género y residual.

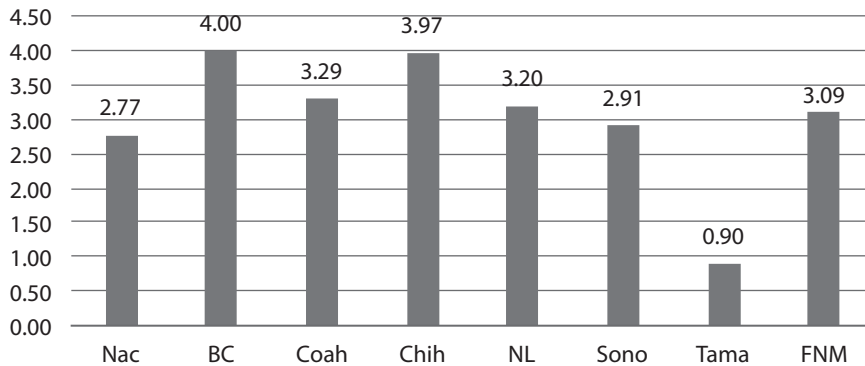
## Resultados

El periodo de estudio comprende los años 2013 a 2017. En estos cinco años fue posible apreciar el crecimiento económico de México y la frontera norte en particular. Habrá que recordar que los últimos años de la década anterior a la estudiada se caracterizaron por una fuerte recesión económica que comienza en el 2007, con la crisis de hipotecas *subprime* en Estados Unidos, lo que generó un efecto de “contagio” debido a la globalización financiera, convirtiéndola en una crisis mundial a partir del 2008.

Siguiendo a Ezquizio y Ramírez (2014), debido al grado de vinculación de las economías regionales con el ciclo internacional representado por el de Estados Unidos, la frontera norte de México se vio fuertemente afectada. Con excepción de Sonora, el resto de los estados de la frontera norte —Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León y Tamaulipas— se vió mucho más afectado que otros estados en la recesión, principalmente por estar vinculados a la manufactura, en especial, la automotriz. Los mismos autores destacan que durante la expansión económica del 2010-2012 fueron estas mismas entidades las que mostraron un crecimiento más rápido, destacando Coahuila, seguido de Nuevo León y Sonora; después Baja California, con una expansión menos rápida y Chihuahua y Tamaulipas, con una expansión lenta.

Para el periodo 2013-2017, salvo Tamaulipas, el resto de los estados que conforman la frontera norte de México lograron tasas de crecimiento media anual superiores a la nacional. Baja California seguido de Chihuahua son los estados con mayor crecimiento en la frontera, como lo ilustra la gráfica 6.1.

**Gráfica 6.1** Tasa de crecimiento media anual del PIB nacional, estatal y región frontera norte, 2013-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI (2017).

El ritmo de la economía sectorial en la frontera norte del país mostró tasas de crecimiento media anual positivas del PIB entre 2013 y 2017. Destaca el sector primario con 3.04%, sector secundario, 2.91% y sector terciario, 3.06%; mientras que la

población ocupada total creció a una tasa de 1.96% (INEGI, 2019). El crecimiento de la población ocupada concuerda con la fase de expansión por la que transitaron los estados de la frontera norte de México en los últimos cinco años.

En la tabla 6.1 se destacan cambios en la participación de mujeres y hombres por división de ocupaciones económicas. Por un lado, el patrón de ubicación de las mujeres ocupadas en la frontera norte, entre el 2013 y 2017, muestra una continuidad de la tercerización laboral, puesto que el sector comercio y servicios —sociales y diversos— se mantiene como sector intensivo de mano de obra femenina, aunque con ligeras disminuciones en términos porcentuales. Por otro lado, en la misma figura destaca un importante aumento, de tres puntos porcentuales, en la ocupación de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte que, a diferencia de la década anterior, fueron sectores caracterizados por la expulsión masiva de mano de obra femenina (Kuri y Grijalva, 2016).

Igualmente, es posible distinguir que el empleo femenino manifiesta tasas de crecimiento media anual positivas, destacando la ocupación de operadoras de maquinaria industrial, ensambladoras, choferes y conductoras de transporte. De manera opuesta, la ocupación de trabajadoras artesanales mostró una caída del 2%. En el mismo sentido, es en esta última ocupación y en la de funcionarios, directores y jefes en donde los hombres ocupados muestran TCMA superiores a las de las mujeres.

**Tabla 6.1**

Participación de la población ocupada de 15 años y más, por división de ocupaciones económicas y sexo, frontera norte de México, 2013 y 2017 (en porcentaje).

Sector de actividad económica	2013		2017		TCMA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Funcionarios, directores y jefes.	4.6	3.6	4.4	3.9	0.9	4.2
2. Profesionistas y técnicos.	18.5	17.8	18.5	16.5	2.0	0.0
3. Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.	5.6	13.5	5.0	13.2	-0.7	1.3
4. Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas.	10.6	18.3	9.5	17.1	-0.7	0.2
5. Trabajadores en servicios personales y vigilancia.	7.9	10.3	7.9	10.5	1.8	2.3

(continúa)

(continuación)

Sector de actividad económica	2013		2017		TCMA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
6. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.	6.3	1.4	6.2	1.5	1.5	3.6
7. Trabajadores artesanales.	13.3	5.3	13.5	4.5	2.3	-2.0
8. Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte.	16.4	10.3	19.9	13.3	6.9	8.7
9. Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.	16.7	19.6	15.2	19.4	-0.5	1.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

El incremento constante de la participación en el trabajo remunerado de la población femenina, en distintos contextos, es un hecho ampliamente documentado en México, a través de diversos estudios como los de Oliveira y Ariza (2003), Ariza (2006), García (2009) y Gómez, Huesca y Horbath (2017). Este incremento no ha sido homogéneo en la geografía mexicana, pues en algunas regiones o economías locales se ha dado de manera más acelerada que en otras, como en el caso de los seis estados que conforman la frontera norte de México. De acuerdo con los datos de la ENOE, la tasa de participación económica femenina en la frontera norte de México pasó de 33.4% en el año 2000 a 38.1% en el 2017.

Respecto a la ocupación desempeñada, los datos muestran que la mayor proporción de mujeres se encuentra concentrada en la estructura ocupacional en un número reducido de ocupaciones. Utilizando el criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expuesto por Guzmán (2001), para clasificar las ocupaciones en femeninas, masculinas o mixtas, se observa que la mayor parte de las ocupaciones se clasifican como masculinas. Incluso hay una disminución de las ocupaciones femeninas al representar, en el 2013, el 30.5% de la estructura y solo el 24.3%, para 2017, mientras que las mixtas aumentaron un punto porcentual (tabla 6.2).

**Tabla 6.2**

Clasificación de las ocupaciones por índice de participación femenina en la frontera norte de México, 2013-2017.

Año	Masculinas	Femeninas	Mixtas	Total de ocupaciones por subgrupos
2013	61	46	44	151
2017	75	36	45	148

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

Entre las ocupaciones femeninas destacan las trabajadoras domésticas, en el cuidado de personas, artesanas y en la elaboración de productos textiles; profesoras en enseñanza especial; lavanderas y planchadoras; supervisoras y encargadas de trabajadores en cuidados personales y del hogar; peluqueras, embellecedoras y similares. Todas estas ocupaciones se relacionan con el cuidado de terceros y servicios, actividades social y culturalmente asignadas a las mujeres y consideradas, por lo tanto, como femeninas. Cabe destacar que el estudio realizado por Kuri y Grijalva (2016) y García, Núñez y Ramírez (2018) dan cuenta de las mismas ocupaciones; es decir, los espacios laborales con mayor participación femenina no han cambiado, al menos, en los últimos 17 años.

La tabla 6.3 presenta el nivel de concentración de las mujeres en estructura ocupacional, siguiendo la clasificación de Anker (1997). Se distingue que, en promedio, las ocupaciones con subrepresentación femenina se mantuvieron en 67% en los dos años referidos, y la variación en las sobrerrepresentadas e integradas por género fue marginal (apenas de 0.3% en ambos casos). Este resultado también concuerda con la evidencia obtenida en el estudio de Kuri y Grijalva (2016), reforzando el último comentario del párrafo anterior.

**Tabla 6.3**

Clasificación de las ocupaciones por índice de concentración femenina en la frontera norte de México, 2013-2017.

Año	Subrepresentadas	Sobrerrepresentadas	Integradas por género	Total de ocupaciones por subgrupos
2013	101	26	24	151
2017	99	25	24	148

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

La tabla 6.4 enlista las primeras cinco ocupaciones que concentran a la mano de obra femenina. En ambos años se repiten cuatro de las cinco ocupaciones, ya que comerciantes en establecimiento, en el 2013, da paso a trabajadoras en la preparación y servicio de alimentos y bebidas en establecimientos, en 2017. Todas las ocupaciones, excepto ensambladoras y montadores de herramientas, maquinaria, productos metálicos y electrónicos, pertenecen al ramo de servicio. Cabe destacar que prácticamente el 33% de las mujeres ocupadas se concentran en el 3% de la estructura ocupacional.

**Tabla 6.4**

Concentración de la participación femenina por subgrupo ocupacional en la frontera norte de México, 2013-2017.

2013		2017	
Empleados de ventas y vendedores por teléfono.	7.7	Trabajadores domésticos.	7.3
Trabajadores domésticos.	7.6	Empleados de ventas y vendedores por teléfono.	6.9
Secretarías, taquígrafos, mecanógrafos, capturistas de datos y operadores de máquinas de oficina.	7.3	Secretarías, taquígrafos, mecanógrafos, capturistas de datos y operadores de máquinas de oficina.	6.9
Comerciantes en establecimientos.	5.5	Ensambladores y montadores de herramientas, maquinaria, productos metálicos y electrónicos.	6.0
Ensambladores y montadores de herramientas, maquinaria, productos metálicos y electrónicos.	5.0	Trabajadores en la preparación y servicio de alimentos y bebidas en establecimientos.	5.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

El resultado del índice de segregación Karmel-MacLachlan para los años 2013 y 2017 se muestran en la tabla 6.5. En dicho índice se observó una disminución de la segregación ocupacional por sexo, entre un año y otro, en términos absolutos de -0.0125. De acuerdo con estos valores, es posible afirmar que las diferencias en la ubicación ocupacional entre mujeres y hombres han disminuido. Es decir, en 2013, el 25% de los ocupados deberían haber cambiado de ocupación para alcanzar el grado de distribución igualitaria. Ese porcentaje disminuyó a 23.7% para el 2017.

**Tabla 6.5**

Índice de segregación Karmel-MacLachlan en la frontera norte de México, 2013-2017.

Año	Índice Karmel-MacLachlan
2013	0.2500
2017	0.2375

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

Tal como se mencionó en el apartado metodológico, el índice KM, además de ofrecer una medida sumaria de la segregación entre mujeres y hombres, mide a través de su descomposición cambios en dos momentos en el tiempo, debido a diferentes factores, como la composición por sexo de las ocupaciones, la estructura ocupacional, la proporción de mujeres en el empleo total u otros no atribuibles a los anteriores.

En este orden, en la tabla 6.6 se muestran, de manera separada, los resultados de la descomposición del índice KM para los años 2013 y 2017. Destaca una disminución porcentual de la segregación ocupacional por sexo de 5%. La primera explicación importante de la reducción del índice KM fue por una variación negativa del efecto composición, es decir, 4.2% menos de las personas ocupadas deberían haber tenido que cambiar de ocupación en el 2017, comparado con el 2013, para mantener la composición por sexo de las ocupaciones.

Por su parte, el efecto mixto también ayudó a la disminución de la segregación al presentar una variación marginal de -0.79%, impulsado principalmente por el efecto ocupación (-0.96%); es decir, por cambios en proporción de empleados en cada ocupación respecto al total de empleados.

**Tabla 6.6**

Descomposición del índice de segregación Karmel-MacLachlan para la frontera norte de México, 2013-2017 (en porcentaje).

	2013-2017
Diferencia en el periodo	-5.00
Efecto composición	-4.21
Efecto mixto	-0.79
Efecto género	0.00
Efecto ocupación	-0.96
Efecto residual	0.17

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013 y 2017, segundo trimestre, INEGI.

## Conclusiones

El periodo de estudio 2013-2017 estuvo caracterizado por el crecimiento de la economía mexicana, impulsada por el ciclo de expansión que siguió a la recesión económica mundial de 2008-2009. El crecimiento se manifestó en los tres sectores de la economía, siendo el sector servicios el que mostró la TCMA del PIB más alto, con 3.1%.

La población femenina ocupada mostró una modesta disminución al pasar de 38.2%, en el 2013, a 38.1%, en el 2017. Sin embargo, esta población presentó un crecimiento importante en términos absolutos en ocupaciones del sector industrial, considerando que este sector fue expulsor de mano de obra femenina en la década anterior (Kuri y Grijalva, 2016). Entre estas ocupaciones se encuentran: ensambladoras y montadoras de herramientas, maquinaria, productos metálicos y electrónicos; operadoras de máquinas y equipos en la elaboración de productos químicos, plásticos y petroquímica; operadoras de máquinas y equipos en la elaboración de productos textiles, cuero y piel; trabajadoras de apoyo en la industria; supervisoras en procesos de ensamblado y montaje de maquinaria, herramientas y productos metálicos y electrónicos, etcétera. Por su parte, en el sector servicios, caracterizado por ser intensivo de mano de obra femenina, las ocupaciones que más crecieron en términos absolutos fueron: trabajadoras en la preparación y servicio de alimentos y bebidas en establecimientos; comerciantes en establecimientos; recepcionistas; trabajadoras que brindan información y telefonistas; trabajadoras en servicios de protección y vigilancia; y trabajadoras de limpieza y recamaristas.

Según los cálculos realizados en este estudio, el hallazgo más significativo fue la reducción de la segregación ocupacional en el 2017, en comparación con el 2013, en 5%, principalmente, por variaciones en la composición por sexo en las ocupaciones. Esto podría explicarse por cambios en la proporción de las mujeres en ciertas ocupaciones, indicando una nueva distribución; es decir, el cambio en la composición de un número de ocupaciones disminuyó, en cierta forma, la segregación ocupacional por sexo.

Respecto a las persistencias que presenta la participación laboral femenina en los mercados de trabajo de la frontera norte de México, entre los años 2013-2017, se reveló una continuidad en la inserción de las mujeres en el trabajo extra doméstico. Esta se caracterizó por una fuerte concentración en un reducido número de ocupaciones, muchas de estas identificadas como actividades social y culturalmente asignadas a

las mujeres en el espacio doméstico; es decir, ocupaciones ligadas a una interpretación social de los estereotipos, tales como la educación, el cuidado de terceros y los servicios domésticos y de preparación de alimentos, limitando a su vez su participación en ocupaciones mejor valoradas por considerarlas masculinas. Los resultados coinciden con el estudio presentado por Kuri y Grijalva (2016), Gómez, Huesca y Horbath, (2017) y García, Núñez y Ramírez (2018) y permiten un acercamiento a la relación entre economía y género como categoría de diferenciación social, en una región que pareciera mostrar cambios significativos a favor de la participación femenina en el empleo.

En este contexto, los resultados expuestos apuntan a la necesidad de mantener estudios exhaustivos de las características del empleo femenino a fin de identificar, con más precisión, las causas que subyacen a estos fenómenos.

Todo esto invita a reflexionar sobre el vínculo entre crecimiento económico y la ocupación laboral femenina, considerando que, en este periodo de estudio, la segregación ocupacional disminuyó mientras que las mujeres recuperaron espacios laborales, principalmente en el sector industrial, de donde habían sido las primeras expulsadas en la medida en que la crisis de finales del siglo XX se agudizó.

Por último, evidenciar la segregación ocupacional que persiste, así como la concentración de mujeres en el espacio extra doméstico, en un reducido número de ocupaciones, permite colocar en la agenda pública la necesidad de eliminar los estereotipos de género asociados a las ocupaciones y fomentar la inclusión de las mujeres con equidad, en los mercados de trabajo, para evitar que la segregación se perpetúe.

## Referencias

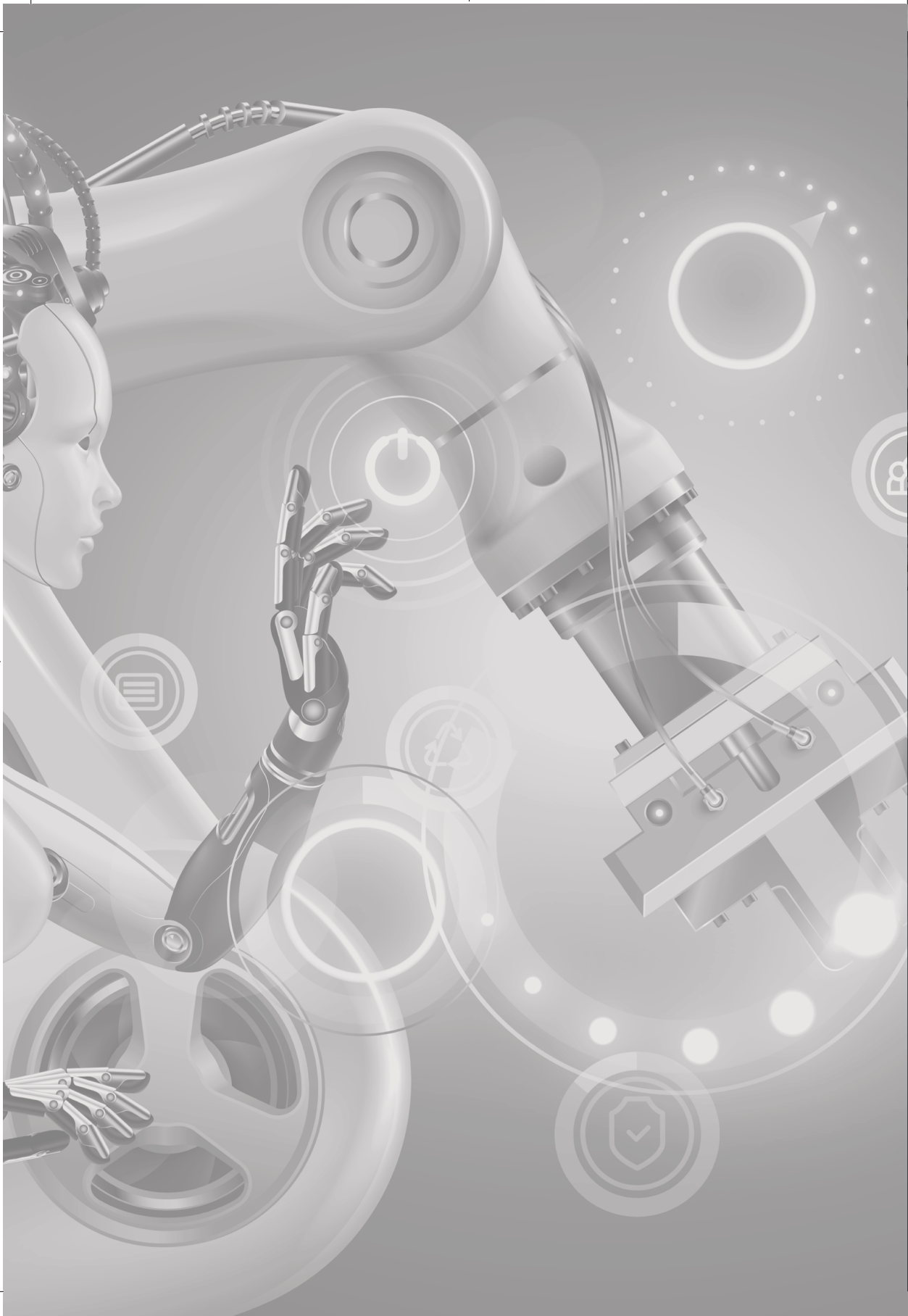
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory on Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 1139-158.
- Amarante, V. y Espino, A. (2001). La evolución de la segregación por sexo en Uruguay (1986-1999). En *Serie Documentos de Trabajo 3/01*, Montevideo, Uruguay: Instituto de Economía-Universidad de la República.
- Anker, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías" en *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 343-370.
- Anker, R., Melkas, H. y Korten, A. (2003.) Gender-Based Occupational Segregation in the 1990s. Working Paper. *International Labour Office*.
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En De la Garza, E. y Salas, C. (Coords.), *La situación del trabajo en México*. México: Plaza y Valdés editores.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy Part 2: Investment in Human Beings*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics Part 2 Trends in Women's Work, Education, and Family Building*, 3(1), S33-S58.
- Bielder, W. y Baron, J. (1986). Men and Woman at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *The American Journal of Sociology*, 91(4), 759-799.
- Blackburn, R. M. (2009). Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference. *Cambridge Studies in Social Research*, 12, 1-18.
- Borrowman, M. y Klasen, S. (2017). Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries. *Courant Research Centre: Poverty, Equity and Growth-Discussion Papers*, 222.
- Carrasco, C. (2003). Introducción: Hacia una economía feminista" en *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Cristina Carrasco (ed.), Icaria. Barcelona.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En Vara Miranda, M. J. (Coord.), *Estudios sobre género y economía*. Madrid, España: Akal.
- Dueñas, D., Iglesias, C., y Llorente, R. (2014). Occupational Segregation by Sex in Spain: Exclusion or Confinement? *International Labour Review*, 153(2), 311-336.
- Emerek, R., Figueiredo, H., González, P., Gonäs. L. y Rubery, J. (2003). *Indicators on Gender Segregation. Report for the European Commission's Expert Group on Gender and Employment*. Bruselas, Bélgica: European Commission.
- Erquízio, A. y Ramírez, R. (2014). La recesión de 2009 y la expansión 2010-2012 en las entidades federativas de México. *Estudios fronterizos*, 15(30), 181-213.

## Referencias

- García, B. (2009). Los mercados de trabajo urbanos en México a principios del siglo XXI. *Revista Mexicana de Sociología* del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 71(1), 5-46.
- García, J., Nava, L. y Rodríguez, J. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.
- García, K., Núñez, C. y Ramírez, A. (2018). Segregación ocupacional por sexo en México en el año 2017. En José Gasca Zamora, J. (Coord.), *Condiciones sociales, empobrecimiento y dinámicas regionales de los mercados laborales*. 4, 712-728). México: Universidad Nacional Autónoma de México; Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional.
- 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, 159-191.
- Guzmán, F. (2001). *¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico, en México 1970-2000* [tesis de maestría]. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- ILO. (2016). *Women at work: Trends 2016*. Ginebra, Suiza: International Labour Office.
- INEGI. (2011). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, SINCO. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2017a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, segundo trimestre 2013, microdatos.
- INEGI. (2017b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, segundo trimestre 2017, microdatos. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2019). Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Año Base 2013. Serie de 2003 a 2017. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Karmel, T. y MacLachlan, M. (1988). Occupational Sex Segregation –Increasing or Decreasing? *The Economic Record*, 64(189), 187-195.
- Kuri, I. (2014). *Segregación ocupacional y diferenciación salarial por sexo en la frontera norte de México (2000-2010)* [tesis doctoral]. México: El Colegio de Sonora.
- Kuri, I. y Grijalva, G. (2016). Un paso hacia adelante y dos hacia atrás. Crisis económica y segregación ocupacional por sexo en la frontera Norte de México, 2000-2010 (pp. 19-52). En Lara Enríquez, B. E. y Velázquez Contreras, L. (Coords.), *Espacios del desarrollo y las desigualdades en Sonora*. México: El Colegio de Sonora; Universidad de Sonora.

## Referencias

- MacDonald, M. (1994). What is Feminist Economics? En *Papers on Economic Equality, Economic Equality Workshop*. Canadá: Status of Woman Canada.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women (pp. 397-431). En William Schultz, T. W. (Ed.), *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*, Chicago, EE.UU.: NBER; University of Chicago Press.
- Montero, L. (2001). ¿Se globalizan las acciones afirmativas? Empresas transnacionales y segregación de la mujer (pp. 163-180). En Cooper, J. A. (Coord.), *¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social* [cuadernos de investigación]. México: Programa Universitario de Estudios de Género-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Nelson, J. A. (1995). *Feminism and Economics*. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 131-148.
- Oliveira, O. y Ariza, M. (2003). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza, E. (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.
- Perales, F. (2013). Occupational Sex-Segregation, Specialized Human Capital and Wages: Evidence from Britain. *Work, Employment and Society*, 27(4), 600-620.
- Rendón, T. (2003). Empleo, segregación y salarios por género. En De la Garza, E. y Salas, C. (Coords.), *La situación del trabajo en México*, México: Plaza y Valdés; IET.
- Rendón, T. y Salas, C. (2000). *Segregación y diferencias salariales por género: hipótesis y evaluación empírica Informe final*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.
- Rodríguez Pérez, 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), 687-714.
- Solova-Manenova, V. y Salgado-Vega, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de Población de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 16(64), 189-215.
- Watts, M. (1998). Occupational Gender Segregation: Index Measurement and Econometric Modeling. *Demography*, 35(4), 489-496.



# 7

## Capítulo

\* Doctora en Integración y Desarrollo Económico. Profesora titular de tiempo completo del Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

\*\* Maestra en Estudios Interdisciplinarios de Género. Docente de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

\*\*\* Doctor en Ciencias Sociales. Profesor titular de tiempo completo del Departamento de Humanidades y el Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

### Segregación laboral por razones de género.

Experiencias de empleadas y empleados de una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017

Myrna Limas Hernández\*  
Fernanda Nohemí Frías Martínez\*\*  
Alfredo Limas Hernández\*\*\*

## Introducción

Este trabajo de investigación fue presentado en el coloquio “Análisis de los factores que inhiben la participación de las mujeres en el mercado laboral y el empoderamiento económico” en Saltillo, Coahuila en octubre del 2018, con la intención de mostrar experiencias de segregación laboral observadas en personas empleadas en una empresa maquiladora en Juárez, Chihuahua, certificada bajo el Modelo en Equidad de Género (MEG), y constituyó parte del material para realizar una defensa de posgrado.

Los antecedentes del MEG sugieren que el gobierno federal mexicano y el Banco Mundial (BM) consintieron operar un proyecto denominado Generosidad, en el año 2002, cuya duración fue de tres años. En ese marco se desarrolló el programa de Certificación en equidad de género en el año 2003, incluyendo la aplicación de dicho modelo, a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con alcance nacional. El MEG fue definido como un “sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2017) y pretendía certificar a empresas que demostraran su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral. En el 2006, este modelo se estableció como una política pública federal y fue consignada en el inciso XI de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. Operó por más de una década.

En cuanto a las empresas certificadas, el INMUJERES exhibe en su sitio web un listado para el año 2012, otro para el 2013 y otro para el 2015. El listado de 2012 expone que de 2003 a 2013 se contaba con 178 organismos certificados, de los cuales nueve obtuvieron ese reconocimiento en el 2003. Tales empresas fueron: Ecco Servicios de Personal, S. A. de C. V. (Adecco), Eli Lilly, FOVISSSTE, Galletas de Calidad, S. A. de C. V., Grupo Financiero Banamex-Citigroup, Grupo Nacional Provincial GNP, Kraft Foods de México S. de R. L. de C. V., Secretaría de Economía y Walmart de México y Centroamérica, ubicadas todas en el entonces denominado Distrito Federal.

En la lista del año 2013, el INMUJERES expone que hasta abril de 2014 existían 326 organizaciones que contaban con el MEG vigente. En ese listado se puede apreciar que durante el año 2013 se certificaron 79 empresas denominadas: Administración Ramírez Vázquez S. A. de C. V. en Morelos, All Channel Sales Solutions

S. de R. L. de C.V. (Marketstar México) del Distrito Federal; Auditoría Superior del Estado de Chihuahua, en Chihuahua; Ayuntamiento de Atlacomulco en el Estado de México; Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros S. N. C., del Distrito Federal; Bloccbuster de México, S.A de C.V. , en el Estado de México; Comercializadora Rovizky de Jalisco; Comisión Estatal de Aguas, en Querétaro; El Colegio del Estado de Hidalgo, en Hidalgo; Endeavour Silver, en Guanajuato; Equipos de Ingeniería Eléctrica S. A. de C. V. de Jalisco; Especialistas Técnicos en Fluidos de Occidente, S. A. de C. V., en Jalisco; Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, en Coahuila; Gobierno del Estado de Guanajuato, en Guanajuato; Gobierno Municipal de Chalco, Estado de México; Universidad Autónoma del Estado de México, en el Estado de México; Universidad de Quintana Roo, en Quintana Roo; Volaris, en el Distrito Federal, Xyratex México, S. A. de C. V., de Jalisco; entre otras (INMUJERES, 2015).

Pero en el año 2015, la operación de ese modelo en México concluyó. En el listado se exhibe que 220 organizaciones públicas y privadas tenían vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año. Entre algunas de esas empresas se incluyen: Africam Safari de Puebla, Arcatek de Tamaulipas, Azanza Consultores de Jalisco, Been Best México Corporativo Torreón en Coahuila, Comisión Federal de Electricidad en el Distrito Federal, Costco de México oficinas centrales en el Estado de México, Dell Computer Services en Jalisco, Editora ARGOS en Tamaulipas, Grupo Chocolate Ibarra en Jalisco, ISSSTEZAC en Zacatecas, entre otras más.

Al respecto, ocurre que al documentar la certificación del MEG destacaron dos elementos en su operación:

- 1) El contenido de tal modelo en México revisaba más de diez ejes, entre cuyas acciones consideraba que las empresas consiguieran: promover el balance entre la vida familiar y laboral de su personal; reclutar y seleccionar personal con igualdad de oportunidades; fomentar la formación y desarrollo profesional; prevenir y atender el hostigamiento sexual; corregir los problemas de segregación ocupacional; entre otras. De forma que, una vez evaluada cada empresa, se emitieran recomendaciones o reglamentos para aplicar al interior de las misma.
- 2) En el año 2015, un directorio del INMUJERES reconoció 220 organizaciones certificadas durante 2003-2013 y registradas en el MEG, de las cuales seis se ubicaban en el estado de Chihuahua, y eran: Agnico Eagle México, Auditoría Superior del Estado de Chihuahua, eCMMS, Rendilitros Gasolinera, Subsistema de

Preparatoria Abierta del Estado de Chihuahua y la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. El resto de corporativos certificados se ubicaban en el Distrito Federal, Quintana Roo, Morelos, Puebla, Durango, Tamaulipas, Jalisco, Guerrero, Coahuila, Yucatán, Estado de México, Hidalgo, Baja California, Guanajuato, Baja California Sur, Michoacán, Querétaro, Zacatecas, Nuevo León, Sinaloa, Veracruz, Sonora o Tabasco (INMUJERES, 2015 y MEG, 2015).

El hecho de dar seguimiento a los resultados de ese sistema de gestión permitió detectar que los reportes realizados (contándose más de una veintena), y presentados por diversas empresas e instituciones certificadas, se sesgaron a integrar informes de corte cuantitativo en tanto revisaban el cumplimiento o no de los indicadores, omitiendo dar detalles sobre aspectos que potenciaban desigualdades entre el personal. También se captó que los ejes de segregación laboral por razones de género (SLRG) y acoso sexual (AS) figuraban —por lo general— en los últimos puestos de las tablas de resultados; esto pese a relacionarse con la detección de ambientes hostiles, lo que constituyó una señal de alerta para abordar dichos ejes con mayor interés. En este caso, la atención se centró en la SLRG.

Por ello, resultó pertinente presentar un protocolo de investigación de corte cualitativo que diera voz a quienes dan vida a la dinámica de las organizaciones: las personas. Así, el interés se orientó hacia destacar las formas o pautas que han experimentado empleados(as) respecto a segregación laboral, dado que es un tema clave en los procesos de recertificación de género.

Con esto en mente, la decisión de elegir la segregación laboral por razones de género como tema principal no fue casual. Dada la importancia y objetivo de documentar la presencia o ausencia de problemáticas vinculadas con la segregación laboral en una empresa certificada, se plantea la siguiente pregunta guía: ¿Cuáles y cómo fueron las experiencias y percepciones de las y los trabajadores de una empresa certificada en el MEG respecto al eje de segregación laboral por razones de género?

Tal pregunta orientadora sugirió como propósito general conocer las experiencias para indagar la efectividad del MEG desde la percepción de cada participante; así como conocer las deficiencias o aspectos positivos que pudieran constituir recomendaciones que sugerir a la empresa, con miras a efectuar mejoras en las condiciones laborales, o generar un ambiente a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades en el personal. Los insumos de información serían recogidos a partir de entrevistar

a tres mujeres y tres hombres trabajadores de una empresa localizada en Juárez, sistematizando los datos en tres subcategorías de análisis: discriminación, puestos y salarios, y relaciones entre compañeras y compañeros.

En suma, los apartados que estructuran el contenido de este capítulo son cinco: 1) la problematización, 2) marco teórico-conceptual, 3) marco metodológico, 4) resultados y hallazgos, y 5) conclusiones. Finalmente, se enlistan las referencias bibliográficas.

## **Problematización de la investigación**

El inicio de la problematización implicó navegar en bases de datos digitales (Bivir, JStor, SpringerLink, Ebsco, eBooks y Google Académico), para disponer de trabajos e investigaciones que sirvieran como brújula orientadora para estudiar el MEG. Lo complejo fue que la mayoría de los materiales encontrados constituían reportes de empresas o informes de resultados saturados de tablas y gráficas, apegados al método cuantitativo, infravalorando la riqueza de publicar materiales desde el enfoque cualitativo.

Por fortuna, los trabajos de Quintana (2011) y Macías y González (2015) abordaron el tema de la certificación a partir de las experiencias de quienes colaboraron como parte del objeto de estudio, dando cabida a tomarlas como referencia para formular el punto de partida del marco metodológico que favoreciera la recolección de datos, acordes con nuestro propósito. Con este aval, se decidió entonces que las entrevistas semiestructuradas serían el camino adecuado para conocer las experiencias de las y los trabajadores sobre la segregación laboral por razones de género en la empresa en consideración.

Si a lo anterior añadimos que el MEG es un documento creado por el Instituto Nacional de las Mujeres, que dio respuesta a los acuerdos internacionales en los que varios países, incluido México, acordaron resolver acciones que propiciaran climas laborales libres de violencia de género; aunado a favorecer mejores relaciones de trabajo entre mujeres y hombres, y promover la equidad e igualdad de oportunidades entre los sexos; resultó adecuado realizar entrevistas para puntualizar lo que plantea el modelo sobre la política de equidad de género y sobre la igualdad de oportunidades, dada su conexión potencial con la segregación laboral.

En concreto, la política de equidad de género en el apartado 4.1.2 del MEG señala:

La empresa es responsable de “promover la igualdad de trato y de oportunidades en la búsqueda de eliminar las desigualdades por razón de género dentro de la organización, así como garantizar el acceso a obtener puestos y beneficios en igualdad de condiciones para hombres y mujeres”. (MEG, 2015, p. 43).

Y en cuanto a la igualdad de oportunidades, el documento prescribe bajo el apartado 4.3.4.2 que es responsabilidad de la empresa asegurarse de que:

En la organización hombres y mujeres sean tratados de forma equitativa, tengan las mismas oportunidades de acceso a ofertas de puestos y bonificaciones además de erradicar los estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias basadas en el género y/o sexo. (MEG, 2015, p. 62).

Con esta base, si consideramos que el concepto de segregación laboral hace referencia a la división sexual del trabajo donde, según Bourdieu (1986), al menos se aplican tres principios que: 1) Desestiman las funciones consideradas adecuadas para las mujeres (actividades domésticas, enseñanza, cuidado, servicio). 2) Sostienen que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre, por lo que en determinadas circunstancias se ve postergada por un hombre en posición de autoridad y relegada a posiciones/puestos de servicio o asistencia; 3) Se estima que el hombre tiene el monopolio del conocimiento y manipulación de la tecnología, por lo que se asocia que ciertos trabajos son considerados para hombres y, por ende, una mujer no es capaz de realizarlos. Entonces tuvo sentido dar cuenta de cómo procede detectar si una persona es víctima de discriminación o segregada en términos salariales o bien si las relaciones entre compañeras y compañeros de trabajo violaban o favorecían la dinámica de la equidad de género, definiendo algunos supuestos de partida.

Los supuestos formulados para el estudio de la segregación laboral desde el marco del MEG fueron cuatro, que a la letra dicen:

*Supuesto 1.* Contar con la certificación en el MEG en una empresa no garantiza que la segregación laboral deje de ocurrir.

*Supuesto 2.* Las mujeres son más segregadas que los hombres en el trabajo, por lo que reciben salarios menores, pese a realizar las mismas actividades en la empresa. Esto es, la sentencia que dicta “igual salario, a igual trabajo” puede ser quebrantada.

*Supuesto 3.* Las mujeres tienen menor acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía que los hombres por lo que sufren de mayor discriminación que sus colegas varones.

*Supuesto 4.* Los hombres perciben salarios mayores que las mujeres debido a que disponen de mayor tiempo para realizar actividades que aumenten sus ingresos.

Una vez quedando más claros los referentes de la problemática a estudiar, se estimó adecuado exponer el marco teórico-conceptual de la segregación laboral en términos generales.

## Marco teórico-conceptual

### *El concepto de segregación laboral*

El concepto de segregación laboral, según se anticipó líneas arriba, hace referencia a la división sexual del trabajo que, según Bourdieu (1986), sostiene estructuras que permanecen en el imaginario colectivo, a partir de aplicar tres principios que determinan: 1) las funciones consideradas adecuadas para las mujeres; 2) la falta de autoridad de una mujer sobre un hombre, viéndose por ello relegada a posiciones o puestos de servicio o asistencia; 3) que el hombre tiene el monopolio del conocimiento y manipulación de la tecnología, por lo que ciertos trabajos son considerados masculinos, excluyendo a las mujeres en los mismos.

Colín (2010) plantea que la segregación se manifiesta de forma horizontal y vertical. La primera, corresponde a aquella en la que se observa una concentración de mujeres que se emplean en una serie de sectores, categorías y profesiones determinadas que son consideradas femeninas y los hombres se encuentran en aquellas consideradas masculinas. La segunda, segregación vertical, la define como la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones, en donde existe una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el marco laboral.

Kanter (1997), en cambio, considera que las dificultades laborales de género son producidas por la posición de dominio-sumisión que se desarrolla en las organizaciones, pues la idea de que las mujeres son subordinadas a los hombres predomina en ese y otros espacios; por lo que las mujeres son consideradas adecuadas para ocupar aquellos puestos que estén por debajo de la jerarquía masculina.

Por su parte, Anker (1997) escribió que la segregación basada en el sexo está muy extendida, ya que se gesta y se reproduce por todo el mundo, así sea incluso en aquellos lugares con alto desarrollo económico, sistemas políticos, entornos religiosos, sociales y culturales; de forma que la segregación laboral es un evento que persiste en todos los mercados de trabajo a nivel global.

Así postuló que la segregación de las ocupaciones entre los sexos “perjudica a las mujeres directamente, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas” (Anker, 1997, p. 343). El mismo autor señala que esto menoscaba la condición social y económica de la mujer, provocando repercusiones en las tasas de mortalidad, morbilidad, pobreza y la desigualdad de los ingresos.

De lo anterior, observamos que el cumplimiento o apego a los principios referidos promueve un ambiente desigual y con segregación laboral, en donde esta puede adecuarse a una escala que va de un grado muy sutil a una práctica totalmente obvia o evidente que resulta incomprensible.

Así, inferimos que la persistencia de los estereotipos socio sexuales en el ámbito laboral genera consecuencias nocivas, no solo en la reproducción de los estereotipos basados en lo que socialmente se considera aceptable para femenino y masculino, sino que también son dañinos en el ámbito de la formación y desarrollo profesional, pues se perpetúan o tienen cabida desigualdades entre mujeres y hombres, impidiendo relaciones equitativas y soportadas en la igualdad de oportunidades, implicando la permisividad de dividir el trabajo por sexos. Por ende, cuestionamos: ¿Qué se entiende por división sexual del trabajo?

## *El concepto de división sexual del trabajo*

Kandel (2006) señala que la mujer está fijada a un rol prescrito por la sociedad que se remonta al origen de la humanidad, conformando lo que se conoce como división sexual del trabajo, el cual tiene sus orígenes en el ámbito familiar y se instituye con el desarrollo de las sociedades.

Hirata y Kergoat (1997) indicaron que la división sexual del trabajo entre varones y mujeres forma parte de la división social del trabajo, y que desde el punto de vista histórico se observa que la actual estructuración de la división social (trabajo asalariado, doméstico, fábrica, oficina, familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, igual que la relación salarial, la cual no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico conferido a las mujeres.

Al parecer, la historia permite demostrar que durante miles de años el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente cosa de hombres mientras que el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres, al ser percibidas como cuidadoras, reproductoras y más débiles que los hombres:

La incorporación de la mujer al ámbito laboral ocurrió bajo condiciones desiguales; en condición de desempleo, salarios inferiores, menor experiencia y enfrentarse a la oposición de los hombres a que sus lugares fueran ocupados por ellas (Kandel, 2006, p. 45).

Según estas referencias, parece que las relaciones desiguales se desarrollaron a lo largo del tiempo en el sistema sexo-género, asentando un ambiente dispar e inequitativo que situó a las mujeres trabajadoras en posiciones de desventaja, confinadas como seres inferiores cuyo propósito fundamental consistía en procrear y realizar tareas domésticas, sin recibir pago alguno por ello.

Si esto es así, la teoría de la división sexual del trabajo expuesta por Roldán (2000) pareció dar pauta para visualizar cómo la discriminación laboral, por razones de género, continúa relegando y desplazando a las mujeres, ya sea por considerarlas no aptas para realizar ciertos trabajos al interior de las empresas, como por contemplarlas como la última opción para desempeñarlos, “lo que las lleva a verse impedidas de acceder a puestos de mayor jerarquía precisamente por su condición de mujer” (Roldán, 2000, p. 22).

En este orden de ideas, Guzmán (2000) escribió respecto a la división sexual del trabajo que esta ocurre por la tendencia ancestral de asignar ocupaciones a mujeres y hombres en función de su sexo, separados unos de otros en la estructura ocupacional y en sentido jerárquico, donde el hombre ocupa el peldaño superior y la mujer siempre está debajo, en uno inferior.

En nuestra opinión, la división sexual del trabajo constituye un factor que interviene en la segregación laboral por razones de género y se relaciona con los roles de género impuestos por la sociedad; toda vez que a los hombres se les relaciona con

la producción y a las mujeres con la reproducción. De forma que la lógica de los vínculos sociales de sexo atribuye un lugar secundario a las mujeres, lo que supone un fenómeno de inferioridad en el empleo. Esto es, a mayor presencia de varones en el mercado laboral, mayor número de posiciones jerárquicas de alto nivel reservadas para ellos y mayor segregación laboral, por lo que aumenta la brecha salarial de género. De modo que, pese a la propuesta de sistemas de gestión como el MEG y su certificación en las empresas, es innegable que los roles tradicionales instituidos por la sociedad están vigentes, representando obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres como colectivo.

Así, parece que las mujeres tienen la misión de quedar segregadas al abrirse oportunidades de ascenso y acceso a puestos superiores (mayormente liderados por hombres) puesto que, al momento de hacer la repartición de los mismos, factores como la capacidad, las habilidades, la disponibilidad de tiempo, la maternidad e incluso la fuerza física son contemplados y sopesados en función del sexo.

De aceptarse lo anterior, los estudios avalados desde la corriente teórica del feminismo marxista han documentado las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres al argumentar que la opresión de la mujer se desenvuelve dentro del contexto capitalista, siendo este el causante de la desigualdad económica, disparidad política y dependencia de la mujer al varón como proveedor y generador de ingresos. En palabras de Smith o de Marx y Engels, esto sugiere reflexionar que: “si la liberación de la mujer era impensable sin el comunismo, el comunismo era también impensable sin la liberación de la mujer” (Smith, 2013). O bien, que la clase dominante oprime a las mujeres relegándolas a ser ciudadanas de segunda clase en la sociedad y en la familia, ya que “el burgués ve en su mujer un mero instrumento de producción, no sospecha ni siquiera el verdadero objetivo que perseguimos los comunistas, el de acabar con esa situación de las mujeres como mero instrumento de producción” (Marx y Engels, 2000, pp. 85-93).

En tiempos recientes, Bermúdez y Villanueva (2017) han logrado demostrar que la globalización, en conjugación con las dinámicas laborales, continúa sometiendo a las mujeres e insertándolas en ambientes vulnerables y agravando su condición de mujer, en donde categorías como clase, etnia, raza, religión adquieren relevancia en sus condiciones precarias; en tanto que lo femenino o lo masculino son elementos a favor (en contra) de negar (dotar) privilegios o cierto empoderamiento a los grupos de mujeres (hombres).

Así, captamos que el sexo, el género, la inequidad laboral, la desigualdad de oportunidades, los actos de poder/sometimiento, la vejación de las mujeres en los espacios laborales, relacionados con la brecha salarial, la segregación por razones de género, entre otras modalidades, son intersecciones que pueden tener lugar en espacios como el laboral o el doméstico, en donde las desigualdades en las relaciones sociales (coincidiendo con Vogel, 2005) se supeditan a una cuestión de clases, en donde unos dominan y otras son subordinadas.

Por lo anterior, previo a exponer las experiencias de algunas trabajadoras y trabajadores sobre segregación laboral y división sexual del trabajo, para confirmar cuál es la relación que existe entre el discurso expuesto en la certificación de género, lo que afirman las teorías de la segregación y la división sexual del trabajo, en correspondencia con lo que los testimonios de cada entrevistado(a) de la empresa maquiladora certificada reflejaron, se plantean a continuación algunos rasgos generales del marco metodológico que dieron soporte a esta investigación.

## Marco metodológico

Este apartado describe el método utilizado que avaló la recogida de información y los resultados obtenidos. Esto exigió disponer de recursos y un marco para validar y otorgar confiabilidad a los datos proporcionados por cada informante, con el propósito de analizarlos y dar cuenta de los hallazgos en una siguiente etapa. En ese recorrido procede aclarar las generalidades del objeto de estudio, el enfoque, los participantes, la muestra, la recogida de datos y el guion de la entrevista.

### *Del objeto de estudio, el enfoque, los/las participantes y la muestra*

El concepto teórico principal de interés se denominó segregación laboral por razones de género. El objeto de estudio en esta trayectoria de investigación fue el ámbito laboral situado en el campo de la cultura con base en la Teoría de campos sociales de Bourdieu (1986). La elección de ese objeto y campo de estudio se establecieron porque admiten estudiar relaciones e interacciones entre individuos, que son indispensables para el funcionamiento del sistema en donde se desenvuelven, constituyendo

además el marco de referencia de una investigación cualitativa. En este marco, una investigación cualitativa puede entenderse como:

Proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas —biografía, fenomenología, teoría fundamentada, etnografía, estudio de casos— que examina un problema humano o social. (Creswell, 1998, p. 225).

Procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos [...] para construir un conocimiento de la realidad social [...] pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno [...] intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos. (Álvarez Gayou *et al.*, 2014).

Un campo interdisciplinario, transdisciplinario y algunas veces contradisciplinario [...] es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Sus practicantes son sensibles al valor del enfoque multimetódico, naturalista [...] interpreta el entendimiento de la experiencia humana. (Denzin y Lincoln, 2011).

En esta lectura, las palabras clave que seleccionamos fueron: fenomenología, problema humano, realidad social, no cuantitativo, multimetódico y naturalista. De Creswell (1998), Creswell y Poth (2018), entre otros planteamientos, prestamos atención al énfasis en donde advierten que la investigación cualitativa puede transformar al mundo en problemas sociales y humanos, en tanto que da voz a los y las participantes en su complejidad para describir y para interpretar, admitiendo que la investigación cualitativa inicia con supuestos y el uso de esquemas teóricos interpretativos, que orientan el estudio de los problemas de investigación coleccionando datos, analizándolos desde el plano inductivo y deductivo, para establecer patrones o temas de reflexión, contribuyendo a la literatura o constituyendo “llamadas” para generar cambios.

En esa lógica, los enfoques cualitativos incluyen la fenomenología, las perspectivas antropológicas, los estudios de caso, las perspectivas sociológicas, las historias de vida, la etnografía, el análisis conversacional, la investigación social colaborativa, entre otros (Jacob, 1987; Munhall y Oiler, 1986; Strauss y Corbin, 1990; Denzin y Lincoln, 1994; Marshall y Rossman, 2015 citados en Creswell y Poth, 2018). Por su parte, Denzin y Lincoln (2011) determinaron que los investigadores cualitativos

utilizan la semiótica, las narrativas, el contenido, el discurso, los archivos, las estadísticas, las tablas, gráficas, números, y técnicas de etnometodología, fenomenología, hermenéutica, feminismo, deconstruccionismo, las etnografías, las entrevistas, el psicoanálisis, los estudios culturales, la investigación de encuestas, la observación participante, entre otras, para poner en jaque que ningún método o recurso pueda privilegiarse sobre otro.

De esta manera, con base en Denzin y Lincoln (2015), la propuesta cualitativa en este trabajo se asumió multimetódica, naturalista e interpretativa; se propuso indagar situaciones naturales, intentando dar sentido a los fenómenos de segregación en los términos del significado que las personas les otorgaron, atendiendo a su propia voz. Además, el paradigma teórico fue el feminismo. La estrategia de investigación fue la fenomenología; el método de colección de datos y análisis fue mediante la técnica de la entrevista y el análisis asistido por computadora, considerando métodos para el manejo de datos que condujeran a realizar prácticas o políticas de interpretación y la evaluación basada en los testimonios y su interpretación.

En cuanto al diseño fenomenológico, fue retomado considerando lo siguiente: “El estudio de los fenómenos [...] aquello que se percibe a través de la conciencia del individuo y se propone interpretarlo según sus experiencias” (Husserl, 1945, p. 21).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio fenomenológico refiere a la explicación de las vivencias de las y los individuos, basada en la consideración de sus experiencias concretas a fin de obtener una comprensión teórica que permita entender y lidiar con el fenómeno de estudio. En la experiencia se encuentran verdades necesarias para la resolución del problema investigado, verdades necesarias en el sentido de que las respuestas otorgadas por las y los colaboradores de la investigación “serán consideradas como hechos verídicos indispensables para dar respuesta a las preguntas de la investigación” (p. 121).

En cuanto a la selección de la empresa, en principio se consideró una del sector servicios, un centro académico y una empresa del sector industrial. No obstante, al momento de confirmar el diseño y el inicio del trabajo de campo que requería entrevistar a los trabajadores(as), ocurrió que dos empresas se negaron a último momento, cerrando las puertas. Solo la tercera, autorizó continuar con lo estipulado.

Respecto a los colaboradores, se consideraron de 12 a 15 pero al final se contó solo con seis: tres mujeres y tres hombres, dadas las restricciones establecidas por la política de la empresa. Por ello, el perfil definido para su selección consideró: a) que laboraran en la misma empresa certificada por el MEG; b) que contaran con el

mismo puesto de trabajo en términos jerárquicos; c) que estuvieran familiarizados con el modelo de certificación de género; y d) que estuvieran dispuestos(as) a compartir experiencias de segregación. De la lista de candidatos(as), se hizo un muestreo cualitativo que contempló el estatuto de Hernández quien señala que el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos y comunidades sobre el cual se habrán de recolectar datos, sin que sea necesariamente representativo del universo o población que se estudia (2007).

Con base en este autor, el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más alta sino el objetivo es de carácter exploratorio. Al respecto, Patton (2002) indica que la lógica que orienta el muestreo cualitativo y determina su potencia, reside en lograr que los casos elegidos proporcionen la mayor riqueza de información posible para estudiar sustancialmente la pregunta de investigación y responderla.

Por ende, Patton (2002) puntualiza que en el enfoque cualitativo no hay un número determinado de participantes, sino que esto depende del propósito del estudio, de lo que resulta útil al investigador y de lo que este considera una muestra adecuada según el contexto del estudio. De esta forma, la recolección de datos ocurrió hasta el punto de saturación, definido como: “El punto en el cual se ha escuchado ya, una cierta variedad de ideas y en cada entrevista u observación adicional no aparecen otros elementos que se consideren nuevos, relevantes y por lo tanto la información se vuelve repetitiva” (Morse, 1995, pp. 147-149).

De esta forma, la muestra de seis personas se advirtió pertinente para cumplir con los fines de esta investigación y cuya información fue suficiente para responder las preguntas de investigación, dar respuesta a los supuestos y favorecer el análisis.

## *Instrumento de recolección de datos*

Para recabar la información requerida, se emplearon entrevistas semiestructuradas, definidas como:

Discurso enunciado principalmente por el/la entrevistada, pero que comprende las intervenciones del entrevistador, cada una con un sentido determinado

y relacionados a partir del llamado contrato de comunicación y en función de un contexto social en el que se encuentren. (Taylor y Bogdan, 1994, p. 105).

Otra definición sugiere que la entrevista semiestructurada es:

Una técnica con la cual el/la entrevistadora pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versa en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de las personas tales como las experiencias, creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando. (Murillo, 2009, p. 16).

Se consideró adecuado realizar este tipo de entrevistas debido a que, como exponen Tamayo y Tamayo (1998), se buscó analizar las concepciones que tenían los sujetos de estudio respecto al tema de estudio (SLRG); y, además, constituían un medio adecuado para recoger datos empíricos donde la o el investigador pudieran tomar la decisión acerca de respetar el lenguaje de las y los entrevistados; y al permitir que quien investiga cuidara que sus categorizaciones o expresiones no distorsionaran los significados que les asignaran sus informantes.

Otro argumento que justificó la definición de la muestra y la técnica para recoger la información fue reconocer, tal como apuntan Denzin y Lincoln (2011), que los propósitos de este estudio cualitativo contemplarían “que la información recogida permitiría más apropiadamente responder las preguntas específicas de la investigación y las estrategias adoptadas serían las más efectivas para obtenerlas” (p. 14).

Con estas bases, las entrevistas semiestructuradas fueron programadas y realizadas durante el primer semestre de 2017, sujetándose al uso de un guion, el cual fue corregido después de realizar dos rondas de entrevistas piloto, en donde estuvieron participantes potenciales en la primera y expertos en investigación cualitativa en la segunda. Esta tarea permitió el diseño definitivo del guion y orientó el quehacer de la entrevistadora para que las y los trabajadores le relataran sus experiencias y percepciones del MEG en relación con la segregación laboral y sus tres subcategorías de análisis, a saber: discriminación, puestos y salarios, relaciones entre compañeras(os) (figura 7.1).

**Figura 7.1** Guión de las entrevistas semi-estructuradas de segregación laboral.

Membrete			
Entrevista No.	Clave entrevistado(a):	Fecha:	Hora de inicio:
Lugar:	Hora de cierre:	Entrevistadora:	Capturista:
<b>Guión A. Formato para entrevista semi-estructurada</b>			
<b>Inicio:</b> Saludo. Buenos días (Buenas tardes). Muchas gracias por atender esta cita.			
<b>Aclaración.</b> Antes de comenzar quiero agradecer a su disposición para compartir información de su vida profesional y comentarle que toda la información que se maneje en este proceso está protegida por el código de ética de la UACJ y que solo será usada para esta investigación y con fines académicos, tal como le fue comentado en nuestro primer acercamiento/nuestra primera conversación vía telefónica.			
Previo a pasar a la primera sección, es mi responsabilidad aclarar que, en el transcurso de nuestra conversación, usted puede realizar cualquier pregunta o interrumpir en cualquier momento para aclarar o ampliar algún aspecto. Así mismo, cuenta usted con la facultad requerida y el derecho de detener la entrevista cuando así lo desee o estime pertinente.			
<b>Reforzando agradecimiento.</b> Gracias de nuevo. Iniciemos con la primera sección de preguntas y respuestas.			
<b>Desarrollo.</b> En esta conversación abordaremos la categoría _____ denominada _____			
<b>Contenido de preguntas. Categoría 1: Segregación laboral por razones de género</b>			
1. Al solicitar trabajar en la empresa, ¿consideró que tendría algún tipo de problemática por el hecho de ser mujer (hombre)?			
2. ¿Hubo alguna ocasión en la que ser mujer (hombre) influyera en conseguir un puesto de trabajo?			
3. Al entrar a laborar en esta empresa que cuenta con la certificación de género, ¿se le informó sobre este tema, en qué consistía y cómo tendría que laborar con forme a este modelo, enfoque o propuesta?			
4. En la certificación se plantea que en la empresa debe existir y privilegiarse un trato equitativo entre mujeres y hombres. Usted, ¿ha sentido que el trato que recibe por parte de sus compañeros varones es diferente?			
5. En su experiencia, ¿cómo es el trato entre mujeres? ¿Entre hombres?			
6. Hablemos del salario, ¿le parece que recibe el monto adecuado? Esto es, ¿el salario que recibe considera que es el adecuado para usted?			
7. ¿Ha sentido alguna vez que su salario o prestaciones están condicionados por ser mujer (hombre) en comparación con el de sus compañeros(as) en puestos semejantes?			
8. La certificación establece que debe promoverse la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ¿Considera usted que esto es cierto en la práctica, en esta empresa?			
9. ¿Le ofrecen o le han ofrecido oportunidades o prestaciones antes que a sus compañeros varones?			
10. En su cotidianidad en esta empresa, ¿siente que es tomada (tomado) en cuenta y que su opinión se contempla igual que la emitida por sus compañeros varones?			
<b>Despedida.</b> Sin más por ahora, agradezco mucho su tiempo y su amabilidad. Seguimos en contacto.			

Una vez que se realizaron el total de entrevistas se procedió a su transcripción, codificarlas con el auxilio del *software Atlas.ti* e identificar las categorías de análisis en cuestión. Ello implicó que en una siguiente etapa se consiguiera cumplir con cada tarea para describir los resultados obtenidos, bajo el soporte del diseño fenomenológico propuesto por McMillan y Schumacher (2005), Hernández (2007) y Moustakas (1994). Estas actividades advirtieron que la construcción de datos habría de resaltar los enunciados significativos proporcionados por cada participante para recuperar sus experiencias en torno al problema de estudio.

La validación del proceso se basó en una siguiente fase en los planteamientos de Tamayo y Tamayo (1998) y Balestrini (2002) en aras de cumplir con el carácter científico y validez de la investigación, poniendo en marcha un método de triangulación de la información; hasta conseguir hacer un análisis de relación y conexión entre los datos obtenidos con los conceptos y teorías abordadas en este estudio, para favorecer la elaboración de los hallazgos y conclusiones.

Una vez realizado este proceso, se consideró oportuno mostrar a las y los entrevistados el análisis de los hallazgos con el fin de verificar si los resultados reflejaban lo que ellos y ellas aportaron y querían resaltar. Para lograrlo, ocurrió un encuentro final con cada participante, hasta confirmar que estaban de acuerdo con los datos que serían expuestos, contando con el consentimiento para su publicación, apegándose al principio de confidencialidad en sus datos. Algunos resultados y hallazgos conseguidos se muestran a continuación.

## **Resultados y hallazgos obtenidos sobre segregación laboral**

Como ya se ha mencionado a lo largo del capítulo, el interés de esta investigación se centró en recuperar las experiencias de las y los trabajadores que laboraban en una empresa certificada con el Modelo en Equidad de Género (MEG), sobre segregación laboral por razones de género (SLGR), en el periodo del levantamiento de información. La información disponible y validada permitió realizar un análisis de los hallazgos y establecer una conexión entre estos y la interpretación de quienes signaron este artículo, con el ánimo de destacar circunstancias, problemáticas, diferencias y coincidencias entre las experiencias, las categorías de análisis y las teorías apuntadas.

En cuanto a la muestra, las seis personas que accedieron a ser entrevistadas eligieron un seudónimo o clave para proteger su identidad. Los nombres ficticios seleccionados fueron: Antonio, Cristina, Héctor, Enriqueta, César y Mila. Su selección en este proyecto consideró tres criterios. Primero, se buscó que fueran trabajadores y trabajadoras de una empresa que contara con la certificación con el MEG y que estuvieran familiarizados con ese tema. En segundo lugar, según se dijo antes, se consideró y confirmó que laboraran en el mismo puesto de trabajo y nivel jerárquico. En tercer lugar, se procuró que fuesen individuos o personas que hubieran experimentado situaciones de segregación. En el caso del orden de presentación según sus características se consideró la edad. En los hallazgos, tal orden podía alterarse mostrando resultados por colectivo (hombres versus mujeres) o sin apegarse a algún criterio. Aclarado lo anterior, se proporcionan enseguida los datos generales de cada participante (tabla 7.1).

**Tabla 7.1**

Características del grupo de participantes en la muestra, 2017.

Seudónimo	Sexo	Edad	Antigüedad laboral (años)	Puesto	Estatus conyugal	Otros datos
Enriqueta <sup>I</sup>	Mujer	45	15	Supervisora del departamento de calibración. Ingeniera	Casada	Adulta madura Madre de dos hijos
Héctor <sup>II</sup>	Hombre	34	11	Ingeniero de calibración	Comprometido para casarse	Adulto joven Sin hijos
César <sup>III</sup>	Hombre	30	5	Ingeniero de calibración	Soltero	Adulto joven Sin hijos
Antonio <sup>III</sup>	Hombre	28	6	Ingeniero de calibración	Casado	Adulto joven Padre con dos hijas pequeñas
Cristina <sup>IV</sup>	Mujer	28	3	Ingeniera de calibración	Soltera, con pareja (novio)	Adulta joven Sin hijos
Mila <sup>V</sup>	Mujer	26	2	Ingeniera de calibración	Comprometida para casarse	Adulta joven Sin hijos

Experiencia laboral: I. Trayectoria: Técnica de calibración; al terminar sus estudios universitarios esperó algunos años para que la ascendieran como ingeniera, previo a ser secretaria. II. Cuenta con especialidad en mantenimiento de máquinas. III. Puesto de mando con gente a su cargo, con jefes en un nivel superior. IV. Ganó un ascenso como encargada del departamento a su mando; titular de un proyecto propio. V. Contratación condicionada a cumplir con el periodo de prueba.

A reserva de la descripción que pueda realizar cada lector respecto al grupo de participantes, se apreciaron los siguientes hallazgos.

- 1) Las personas colaboradoras que presentaron mayor y menor edad del grupo eran mujeres.
- 2) La edad promedio de las mujeres fue de 33 años, mientras que la de los hombres de 30.6 años; la edad promedio del grupo se estimó en 31 años cumplidos.
- 3) Las edades de “inicio productivo laboral” en esa empresa fueron a los 22, 23, 24 o 25 años para la mayoría; pero en el caso de la persona con mayor edad, ocurrió cuando tenía 30 años.
- 4) A excepción de un caso, ocurre que a mayor edad se aprecia mayor antigüedad laboral.
- 5) El grupo declaró tener la profesión de ingeniería de calibración, excepto en un caso.
- 6) En cuanto al estatus conyugal, 1/3 parte declaró estar casada; 1/3 parte indicó estar comprometida y la otra tercera parte aceptó estar soltera.
- 7) Del total de seis, una aceptó ser padre de familia y otra, declaró que era madre de familia. Ambos dijeron tener ya sea dos hijos o dos hijas y ser personas casadas.
- 8) Las personas solteras o comprometidas reconocieron que no contaban con hijos o hijas al momento del levantamiento de la información.
- 9) Tres personas declararon ser veinteañeras, dos treintañeras y una era mayor de 40 años.
- 10) Un hombre y una mujer declararon tener ambos 28 años; pero él contaba con el doble de años de antigüedad laboral en comparación con la antigüedad de ella.

En cuanto a los resultados descritos de la categoría de segregación laboral, vale aclarar que se presentan por subcategoría (discriminación, puestos y salarios, relaciones personales); considerando algunos testimonios de las y los participantes, destacando ciertos planteamientos teóricos y planteando ciertas preguntas surgidas a través del análisis de las experiencias. El informe se muestra a continuación.

## Segregación laboral por razones de género

### Subcategoría 1. Discriminación

La discriminación, retomando las palabras de Colín (2010), es un fenómeno que ocurre en la esfera laboral, de tal forma que las mujeres se emplean en una serie de sectores y profesiones consideradas femeninas y los hombres, por su parte, se encuentran en aquellas consideradas masculinas.

Algunas respuestas de los empleados, sobre el aspecto de los obstáculos que se les presentaron durante su proceso de contratación, o si consideraron que se les discriminaba de alguna forma por su sexo, para ser contratados(as), refirieron lo siguiente.

**Antonio:**

En realidad no, sí te hacen una serie de preguntas que tienen que ver con el trato, con las relaciones humanas. Pero la verdad es que fue algo sencillo, fue rápido el proceso de contratación. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

No ninguno. Pues fue un proceso sencillo realmente, ya en el plano profesional lo que se torna difícil a veces es la competencia... bueno en mi caso no, no tanto porque en el puesto que yo solicitaba pues no era, no era muy competitivo. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

La verdad es que no. Fueron muy amables, ya sabes, las preguntas de rutina y sobre cumplir con los requisitos del perfil que demanda el puesto pero, así como que me negaran la contratación por ser hombre, pues no. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Pues en realidad no, tanto como por ser mujer no. En realidad, eran más los comentarios que estaban fuera de la empresa como por ejemplo los de mi familia. Ellos me comentaban que tuviera mucho cuidado por el acoso y por comentarios que reciben las mujeres, porque el ambiente pues como sabemos es un poco pesado y la verdad no les gustaba mucho la idea de que trabajara en la maquila porque...pues como se sabe, o como se dice no, como mujeres deberíamos trabajar en otras cosas; yo pienso que más por los

peligros que representa estar donde hay más hombres, no sé si me explico. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Sí. Fíjate que había mucha competencia, principalmente por hombres y cuando yo metí mi aplicación para ingeniera pues me lo negaron porque no tenía el título aun. Yo me embaracé, y pues tuve que posponer la carrera, y cuando retomé todo, pues, presenté mi constancia de que había terminado la ingeniería, pero siempre me sacaban el título por delante. Yo no sé si a todos les pasó igual pero no creo [ríe]. A mí me dieron un puesto administrativo, fui por algún tiempo asistente de gerencia con la promesa de que, cuando tuviera el título pues, me iban a subir a ingeniería; pero esto sí se tardó más de lo que hubiera querido porque, pues mi sueldo no era la gran cosa, así que, pues yo por eso quería que me ascendieran a ingeniera, pero me tuve que esperar. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

A mí al principio como que sentí que no me tomaron muy en serio por mi edad y porque pues me veo aun más joven de lo que soy [ríe]. Es que estoy chapa-rrita [ríe de nuevo]; ahorita tengo 26 años, pero cuando postulé, pues tenía recién 24, y aunque trabajé en otra fábrica antes, pues no tenía así como que toda la experiencia del mundo tampoco. Siento que... [Hace una pausa] siento que, a lo mejor por eso de la experiencia, pero quién sabe. Es que me dijeron que me hablaban por teléfono o me mandaban un mail si se hacía la contratación, pero, se me hizo medio raro porque había otros muchachos ahí y salieron contratados. A mí me hablaron dos semanas después, que me presentara porque sí había una vacante en el departamento y que me iban a contratar y dije ¡ah caray! pero si cuando fui había vacantes y sí contrataron. Me dieron el puesto, pero estaba en lo que le dicen el periodo de prueba, pero, nunca supe si me lo dieron porque alguien siempre no se presentó o quién sabe por qué, lo bueno que si me contrataron [ríe]. (Entrevista personal, 3 de junio del 2017).

Las respuestas obtenidas respecto a la presencia de obstáculos (asociadas con la división sexual del trabajo) al momento de la contratación sugirieron que no hubo titubeo alguno en los varones al reconocer que no vivieron esa experiencia.

Y aparentemente tampoco la joven de 28 años. Sin embargo, tal experiencia fue vivida por la mujer de 45 años y la mujer de 26 años dudó en reconocerlo.

Ello advierte reflexionar y cuestionar asuntos como los siguientes: ¿Por qué ninguno de los varones entrevistados señaló haber tenido algún tipo de dificultad al momento de solicitar empleo y describieron generalmente como “un proceso sencillo” su contratación? ¿Por qué Enriqueta tuvo que esperar tanto tiempo para ser contratada como ingeniera por “no tener aun el título” y su principal competencia eran varones? ¿Por qué le dieron un puesto como asistente de la gerencia, el cual en términos jerárquicos supone un lugar de subordinación y no uno de mando?

Mila señaló que probablemente su juventud y su poca experiencia fueron factores que influyeron en la inicial negativa a ser contratada como ingeniera. Luego indicó no entender por qué al resto de los postulantes, que en su mayoría eran varones, sí los contrataron ese mismo día. Y Cristina, quien, si bien aseguró no haberse sentido discriminada durante el proceso de contratación, sí recibió comentarios de su familia respecto a la incomodidad de estos por trabajar en una maquiladora.

Las narrativas advierten que la división sexual del trabajo, desde su contexto histórico, supone para las mujeres “que no se les considere como la primera opción para desempeñar ciertas tareas y trabajos a comparación de los hombres” (Roldán, 2000, p. 78). De modo que a los varones generalmente se les elige por considerárseles como mayormente aptos, propiciándose un proceso de discriminación hacia las mujeres expresado a través de la desaprobación en tanto no cumplan con los roles “propios” de su género.

De igual forma, los testimonios confirman lo que Roldán (2000) apuntó sobre la división sexual del trabajo, en tanto que lo refirió como un proceso de asignación de tareas y trabajos basados en el sexo; por lo que, a partir de ese argumento, parece que la discriminación es un hecho que ocurre directa o indirectamente, incluso en la acción de contratar al personal.

Sobre la subcategoría discriminación, uno de los cuestionamientos estuvo orientado sobre las dinámicas laborales que deben seguirse según la certificación del MEG, en relación con la manera en que empleados y empleadas deben interactuar entre sí. Algunas respuestas sobre ese punto fueron:

**Antonio:**

Yo me he esforzado por llevar a cabo al pie de la letra esto. No le doy preferencia a ninguna de las personas que tengo a mi cargo ni hablo mejor de unos que de otros; procuro ser lo más imparcial posible. Desgraciadamente, pues hay

como cosas que se van perdiendo, costumbres o ciertos reglamentos que empiezan a hacerse a lado poco a poco y empiezas a ver cómo otros compañeros con el mismo cargo o incluso en cargos más elevados, empiezan a tener ciertas preferencias sobre un género sobre otro. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Pues básicamente dicen de la equidad que realmente pues es un tema muy amplio, ¿no? Nos mencionaron desde la discriminación, nos hicieron mucho énfasis en que nosotros como hombres tratáramos de fomentar en el personal el respeto hacia la mujer, evitar cualquier clase de lenguaje, que se diga improprios, que se preste a connotaciones del tipo sexual. Se me hizo... me llamó la atención que esto se nos recalcará un poco más a los varones que a las mujeres, pero pues, básicamente pues eso es. Nosotros como encargados de puesto de ingenieros, se nos hizo mucho énfasis el no tomar en cuenta el género para las promociones de puesto, todo ese tipo de situaciones a grandes rasgos verdad, y pues que la manera de relacionarnos hombres y mujeres pues fuera con respeto, yo me supongo que esto incluye no discriminar a nadie, menos a las mujeres y pues siempre me he esforzado por hacerlo. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

Fíjate que no me acuerdo con exactitud cada cosa que nos dijeron de esto porque ya pasó alguito de tiempo [ríe], pero básicamente lo que sí está muy claro y tengo...bueno tenemos todos que tener presente, es que la manera de llevarnos entre nosotros no debe dar pie a que alguien, sea mujer o sea hombre, sienta que está siendo discriminado por ello, ¿me explico? O sea, siempre han sido muy puntuales y no solo por la certificación sino por otros reglamentos de la empresa, a que prácticamente ni se nos ocurra hacer o decir algo que sea discriminatorio y pues este, principalmente con las mujeres porque aparte es visto como un delito, sobre todo si están embarazadas. Aunque también hay otras situaciones que pueden darse a que alguien haga algo discriminatorio, o sea como cuando alguien se sabe que es homosexual pues, tampoco debe tratársele mal o cuando hay alguien con alguna discapacidad. En general pues, tenemos que ser muy respetuosos, aunque ya tengamos cierto tiempo de conocernos, ¿sabes cómo? Creo que eso cubre el punto de no discriminarnos. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Pues cuando yo entré a la empresa, esta ya estaba certificada. De hecho, esto te lo informan en un taller o plática que forma parte de la capacitación que se te da para entrar a la empresa y ahí en esa charla, yo recuerdo que se nos dijo que teníamos que trabajar en el respeto entre compañeros, pues entre hombres y mujeres y todo esto nos dijeron que porque la empresa trabaja bajo el enfoque de la igualdad y de la equidad y de la paridad; entonces pues, hay que tener mucho cuidado con no hacer o este, más bien decir cosas que discriminen a nadie. De hecho, ahora que recuerdo, de vez en cuando dan estos papelitos, estos como volantes donde dice así cosas como cero tolerancia a la discriminación, o que discriminar a las mujeres por esto o por aquello es un delito. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Pues fue algo así como un taller, una capacitación donde se nos dijo que la dinámica de trabajo a partir de esto de estar certificados, pues iba a ser muy diferente. Teníamos que cuidar mucho esto de la discriminación, tenía que haber igualdad entre hombres y mujeres. A grandes rasgos pues, se nos dijo sobre la importancia de esto, sobre todo como que se le comenzó a dar más atención al trato que recibían, bueno recibíamos las mujeres porque pues por ejemplo a veces sí había tratos muy discriminatorios; no te contrataban si estabas embarazada o si te embarazabas trabajando te despedían y pues ya se empezó a reformar todo esto. Creo que pues, es bueno porque la verdad, sí nos fregaban bastante a las señoras, ahí con perdón suyo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Mira yo entré en un momento en el que este tema ya estaba más avanzado, ¿me explico? Esto de la certificación ni es ni tan nuevo ni tan viejo y pues, de lo que yo tengo entendido, prácticamente todo se basa en el respeto y la igualdad entre nosotros, o sea entre hombres y mujeres. Por ejemplo, yo como mujer no debo ser discriminada por esto, pero tampoco puedo discriminar a otras mujeres por equis o por ye; tampoco a personas con discapacidad o a personas que se vean homosexuales. Esto de la discriminación es muy delicado porque aparte pues, tiene cosas jurídicas, o sea si alguien hombre o mujer se queja de esto pues hay sanciones desde la ley. Por eso no siempre,

pero si con regularidad se nos recuerda que nos llevemos bien, sin ofensas o excesos de confianza que se interpreten como esto. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

El tema de la discriminación es un tópico al cual se le da atención porque representa una mejora a partir de la certificación, según las y los entrevistados. Enriqueta, por ejemplo, mencionó que dichas acciones son “buenas” puesto que tiempo atrás las mujeres eran más violentadas, en especial aquellas que estaban embarazadas y esto podía ser motivo de despido. A grandes rasgos, todos los participantes coincidieron en que las dinámicas entre unas y otros deben basarse en el respeto y en evitar cualquier acción o dicho que genere discriminación, no solo aquella dirigida hacia las mujeres sino también hacia los varones, personas con discapacidad y con orientaciones sexuales distintas.

La pregunta que emergió fue: ¿Por qué la mayoría de las y los entrevistados refirieron ese tópico de las dinámicas laborales en función de relacionar la discriminación y las conductas propias de esta con las mujeres? Una posible respuesta se basa en Kandel (2006) cuando señala que las mujeres han sido fijadas en roles prescritos por la cultura social en los que no deberían “invadir” los espacios masculinos; por lo que puede aceptarse que la discriminación que reciben las mujeres insertas en este medio es producto de las mismas estructuras. Se finaliza así la descripción de esta subcategoría para revisar lo relacionado con los puestos y salarios.

## Subcategoría 2: Puestos y salarios

El tema de puestos y salarios requirió revisar a Hirata y Kergoat (1997) cuando refirieron que las divisiones sociales basadas en el sexo/género son causantes de las divisiones sexuales del trabajo entre mujeres y hombres, y los productos de estas se ven reflejados tanto en los puestos que ocupan, como en la brecha salarial. Por ello, se turnó pertinente conocer las percepciones sobre si el salario o pago le resultaba adecuado a cada persona entrevistada. Al respecto, enunciaron lo siguiente.

### **Antonio:**

Yo creo que mi salario es justo, creo que me pagan bien por lo que hago. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Mi salario... [Hace una pausa]. No es adecuado, pero es... yo siento que es más una cuestión política que... bueno el salario no es adecuado en ningún lado. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

[Ríe] ¿Por qué hablamos de cosas tristes? Es que esto del salario no creo que se pueda definir como justo, más bien hay que aguantarse con lo que marca la ley y pues la ley está muy mal [ríe]. Pero ya hablando en serio, pues me pagan relativamente bien por lo que hago, o sea en comparación con los operadores o de otros trabajos que sé que son muy mal pagados pues yo estoy “bien” [hace ademán de comillas]. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Yo considero que mi salario está bien y a la vez no. Sí, porque pues creo por mis labores y lo que me desempeño, considero que me pagan bien, pero tú sabes, uno siempre quiere más como en todos lados y de hecho creo que no soy la única, pero en la maquiladora tienes que ir escalando si quieres ganar más, tienes que ir subiendo peldaños, así que pues por ahora yo considero que estoy bien. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

¿Qué si me parece adecuado mi salario? No. ¿Por qué? Por ser mujer. Mire desde mi punto de vista yo soy ama de casa, tengo hijos, tengo una casa que atender fuera del trabajo y cuando se me pide quedarme extra no puedo, se me requiere para andar en alguna actividad extra de la empresa, yo no puedo. ¿Entonces eso que pasa? Repercute, baja mi salario, no que me descuenten, pero no me gano el dinero extra que viene por atender estas actividades, ¿me explico? En cambio, yo veo que los compañeros, la mayoría de los que son hombres pues sí tienen más tiempo de ir a todo y de quedarse más tiempo extra, por eso ganan más que yo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Uy, ya empezamos mal [risas]. Mira yo empecé ganando bien poquito porque, como te comenté al principio, me pusieron a prueba para ver si daba el ancho, y la verdad era una miseria lo que me pagaban; ya cuando me quedé con la planta pues, sí me empezaron a pagar como ingeniera, pero tampoco significa

que gane la millonada. No creo que mi salario esté del todo mal ahora pero tampoco es lo que una desearía. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

La mayoría de las y los entrevistados coincidieron en que sus salarios, a pesar de no ser lo que quisieran, “no estaban mal”. Sin embargo, en algunas narrativas se advirtió inconformidad con la oportunidad de acceder a mayores ingresos. En el caso de Enriqueta, señaló que no consideraba justo su salario y destacó que los hombres tenían más posibilidades de recibir mayor pago, debido a que disponían de mayor tiempo para realizar horas extras de trabajo y realizar actividades a través de las cuales generaran mayores ingresos, a diferencia de ella, quien dice no poder hacer esto debido a sus obligaciones en el hogar y con la crianza de los hijos viendo limitadas sus ganancias.

Un segundo aspecto que se trató en la subcategoría “puestos y salarios” llevó a nuestros(as) participantes a relatar cuál era su percepción y experiencia respecto a las diferencias salariales que existían entre mujeres y hombres a pesar de laborar en los mismos puestos de trabajo. Resolvieron lo siguiente.

**Antonio:**

Bueno sí he notado ciertas diferencias, pero salarialmente no son tan contrastantes. En realidad, la diferencia radica en la cantidad de tiempo o la cantidad de pasos que tiene que tomar una mujer para alcanzar cierto puesto. Es algo contrastante a la cantidad de pasos que tiene que tomar un hombre para alcanzar cierto puesto porque, se supone que tiene que ser equitativa la cantidad de hombres y mujeres que hay en los diferentes trabajos cuando es posible, pero, a veces a una mujer le ponen más obstáculos que a un hombre para tener cierto rango dentro de la empresa y pues por ende quien a veces gana más es el hombre. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

**Héctor:**

Desconozco si se lleva a cabo en esta empresa esto del 50/50 de tener hombres y mujeres en todos los puestos. Hay unos en los que solo puede estar una persona pero te puedo decir que en la introducción, en la capacitación que nos dieron mencionaron esos temas, mencionaron que por lo regular el salario de una mujer era mínimo o era, no sé, menor que el hombre entonces, por eso empezaron a meter este tipo de capacitaciones de género y a implementar la equidad y esas cuestiones. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

Se supone que debería haber equidad en todo pero la verdad es que hay más hombres en ciertas áreas que en otras. Por ejemplo, donde yo estoy sí hay hombres y mujeres por igual porque el trabajo se presta para esto, pero ya en otras áreas digamos de trabajo pesado o más rudo casi siempre hay más hombres si no es que todos son hombres; y hay áreas donde hay más mujeres que hombres porque, ¿cómo te digo? [pausa], es que no quiero oírme machista [ríe]. Es que como que hay áreas donde las mujeres son ¿mejores? O sea, tienen más habilidad manual para ciertos trabajos y los hombres pues no tanto; igual no debería ser así pero pues, también entran en cuenta factores que no se pueden como que adecuar a esto del género, ¿me explico? Por cosas como la fuerza física o incluso porque no hay mujeres que tengan... o sea hay más hombres con carreras en ciertas áreas como ingeniería o mecánica, ¿no sé si me doy a entender? El punto es que nadie debería ganar más, sobre todo cuando se hace el mismo trabajo pero la verdad no es así. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Francamente al principio sí lo he sentido porque como te comenté yo era técnica no era ingeniera y había compañeros que, aunque eran técnicos pues tenían más tiempo que yo y por eso ganaban más y quienes eran ingenieros obviamente ganaban más. Ya cuando obtengo el puesto de ingeniera mi salario cambia significativamente, pero pues mira el salario varía. Por ejemplo, cuando me encargo de un proyecto y este sale bien como se esperaba o incluso supera las expectativas, recibo una bonificación muy, muy buena; ahora también hay más formas de ganar más dinero, por ejemplo, haciendo horas extras, también tomando algún curso o yendo a una capacitación y esto se bonifica también. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Sí licenciada, reitero nuevamente. ¿Por qué pasa esto? Porque tengo obligaciones familiares y una casa que atender así que, el tiempo que yo pudiera invertir en horas extras o buscando ascensos pues no puedo ¿Quién cuida a mis hijos? Porque aunque ya estén grandecitos hay que hacer de comer, hay que lavarles, hay que ir a la escuela cuando se requiere, así que mi salario si se ve o es menor que quienes sí pueden aprovechar estas oportunidades, como

en el caso de los ingenieros. Aunque estemos en la misma área ellos pueden y ganan más por esto que le comento. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Esto es un tema recurrente entre los mismos compañeros porque lo cierto es que, aunque hagamos el mismo trabajo, el salario creo que no depende tanto de si somos hombres o mujeres, o sea hay otros factores como quien hace horas extras o quien tiene un proyecto por lo que le pagan más. Creo que todos, hombres y mujeres, verdad, sí podemos ganar lo mismo siempre y cuando, pues, le echemos ganas; aunque... [hace una pausa] hígole es que bueno, por ejemplo, tal vez yo lo digo así muy fácil porque sí puedo hacer horas extras o por decir así, competir contra los hombres en este sentido porque no tengo otras obligaciones, o sea no tengo hijos y tengo tiempo de hacerlo. Pero la verdad ya pensándolo bien, hay compañeras pues que sí tienen estas obligaciones y ganan menos que nosotros porque no pueden o tienen más que nada el tiempo para trabajar más. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

En cuanto a la percepción y experiencia que las y los entrevistados tenían respecto a las oportunidades de ascender a puestos superiores e incrementar su salario, así como la opinión que expresaron sobre si dichas oportunidades estaban condicionadas por las diferencias sexo-genéricas, el grupo participante coincidió en afirmar que las mujeres tenían menor acceso a aumentos de salario o a ascensos en los puestos de trabajo que los hombres, pese a desempeñar las mismas funciones. Las razones principales fueron por no disponer ellas de tiempo suficiente para realizar actividades como trabajar horas extras, atender actividades remuneradas o acudir a convocatorias que requerían invertir tiempo, dada su responsabilidad de atender sus obligaciones como madres, esposas, cuidadoras y amas de casa, a diferencia de los varones. Sin duda, el uso del tiempo en combinación con el trabajo doméstico impacta la equidad de género de forma que el acceso a oportunidades de mujeres y hombres da cabida a la desigualdad.

Esto va en sintonía con lo planteado por Bermúdez y Villanueva (2017), cuando aluden a que las dinámicas laborales continúan sometiendo a las mujeres e insertándolas en ambientes vulnerables y agravando su condición de mujer donde categorías como clase, etnia, raza, religión adquieren relevancia en sus condiciones precarias, negándoles el goce de “privilegios” o acceder al empoderamiento.

Por último, en cuanto a la tercera subcategoría de la SLRG, se abordaron aspectos sobre la importancia que se daba a las opiniones y toma de decisiones de ambos sexos y la atención brindada a las diferencias basadas en el sexo. He aquí algunas notas de las respuestas.

### Subcategoría 3: Relaciones entre compañeras y compañeros

La segregación por sexo “no solo genera condiciones laborales desiguales, sino que generan y refuerzan una disparidad salarial por sexo” (Guzmán, 2002). Tal segregación se ve reflejada también en las oportunidades de acceso a puestos superiores, en beneficios secundarios expresados en el incremento del salario o cuando se limitan las condiciones de autonomía, voz y toma de decisiones que son parte de los derechos fundamentales de las mujeres en el sector laboral. Sobre ese punto, las expresiones manifestadas en cuanto al trato entre unos y otras observaron lo siguiente.

#### **Antonio:**

Yo he notado [...] cuando una mujer necesita incapacitarse por cuestiones de salud o porque están embarazadas pues pudiera percibirse que no se les da el trato debido o el trato merecido para ellas para que no se vea afectada su situación económica o su situación moral o laboral que tienen mientras están en esta situación. Es algo triste, pero es algo que se ve cada vez más a menudo, pero creo que a la vez es algo que se está atendiendo un poco más, con mayor seriedad incluso porque pues tenemos la certificación [...] no debe tratarse a nadie discriminatoriamente y en especial el departamento encargado de recursos humanos pues, debe de tener en cuenta que somos diferentes y que tenemos necesidades diferentes. (Entrevista personal, 9 de mayo del 2017).

#### **Héctor:**

Pienso que la posición jerárquica que ocupan en el personal administrativo, los ingenieros y quienes tengan puestos por decirles de alguna manera superiores, regularmente si es más tomada la opinión de los varones puesto que hay más varones en el área administrativa que mujeres por cuestión de mayoría, simple nada más. Si hay mujeres en puestos de mando, de autoridad pero siempre hay un equipo o alguien arriba de ellas y por lo general son

hombres, ¿no? Si se toma en cuenta la opinión de todas y de todos pero hay cosas que como dicen “pasan por debajo del agua” a veces te puedes dar cuenta que una mujer toma una decisión pero ciertamente no fue ella sola quien la tomó o estaba manipulada por alguien más, esto ocurre con mucha frecuencia. (Entrevista personal, 11 de mayo del 2017).

**César:**

A mí muchas veces me han dado el avión por ser como soy [ríe]. Sí está todo esto de que el trabajo en equipo, de que nadie es superior a nadie y bla, bla, bla, pero la verdad es que esto que preguntas como que si nuestras opiniones cuentan, mira finalmente quienes llevan el barco son los que deciden. Sí hay juntas por áreas o por departamentos y los consejos los conforman hombres y mujeres, pero ya ahí escuchando todo, aunque haya buenas ideas y vengan de hombres o mujeres, al final a veces nada más disfrazan que te hacen caso pero terminan haciendo lo que les parece mejor porque pues no se arriesgan a que se vaya a fracasar en algo, aunque esto pues no vaya a ocurrir. A veces sí se hace lo que la mayoría propone pero aquí hay, ¿cómo se dice? ¿Un organigrama? Bueno eso donde sale el orden de mando, y pues hay que hacer lo que dicen los superiores [...] pero sí lo he pasado mal algunas veces [...] porque aunque sea hombre sí me ha tocado que me tratan diferente por ser gay. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Cristina:**

Yo siento que sí he tenido buenas experiencias laborando con mis compañeros hombres. La mayoría de ellos son muy capaces e incluso he tenido que reconocer que muchos de ellos tienen mejores ideas y mejores habilidades y capacidades que yo, pero te confieso que esto me ha ayudado a mejorar mi trabajo para crecer incluso como persona. Nunca he sentido que se me ignore por completo o que sean groseros conmigo al momento de expresarme, aunque sí se me ha cuestionado en algunas cosas, que se haya invalidado por completo mi palabra jamás. [...] sí te puedo decir que yo he visto que el trato es diferente cuando tiene que ver con más puestos. Por ejemplo, yo que soy ingeniera, tengo cierto rango y los hombres pues me tratan con respeto y cordialidad y yo pues trato no hacer diferencias, pero lamentablemente los que tienen puestos más elevados sí abusan de su autoridad, especialmente esto se da con las mujeres, la verdad. (Entrevista personal, 15 de mayo del 2017).

**Enriqueta:**

Buena licenciada mire, a veces sí y a veces no. Me explico, mire hay cosas que finalmente tienen más peso en la opinión de ellos y es algo que ocurre. Por ejemplo, yo hago propuestas y sugerencias o envío mis recomendaciones sobre algo en particular y pues yo sé que hay un protocolo que se debe seguir, que todos en el área deben darle como dicen, el visto bueno, pero pues yo me pregunto: ¿Por qué no lo aprueban de inmediato?, ¿porque soy mujer?, ¿porque piensan que voy a cometer errores o va a estar mal? Y yo percibo que, aunque no se dice abiertamente sí ocurre. Yo lo he visto porque, yo no sé a qué se deba, que a veces, le den tantas vueltas a mis propuestas o a mis comentarios y a mis compañeros no, entonces esto sí me genera, pues, enojo. (Entrevista personal, 14 de mayo 2017).

**Mila:**

Yo creo que en esto de las opiniones y las decisiones a veces le dan más importancia a lo que dicen quienes tienen como más experiencia. A mí sí, directamente me han dicho que no a algunas de mis sugerencias o me las cambian de mi idea original con lo que dice algún otro compañero que según tiene más experiencia. Yo pienso que no está mal porque la verdad sí soy de las que menos tiempo tiene en el área, pero pues también a veces sí aceptan mis ideas, pero pues hay que seguir un proceso como de revisión para ver si es adecuada la propuesta o lo que sea. Y sobre lo de las diferencias del sexo, a mí la verdad lo que más me molesta es que, por ejemplo, nosotras batallamos con más problemas físicos que los hombres, o sea no específicamente por enfermedad, pero por ejemplo, cuando tenemos el periodo pues, hay incomodidad y una tiene que trabajar así y pues como que a nadie le importa si te sientes mal por eso. Aparte [...] las empresas no quieren gastar en guarderías [...] Yo pienso que ahí deberían invertir porque así tendrían trabajadoras más productivas porque pues ya no sentirían esa preocupación. (Entrevista personal, 03 de junio del 2017).

La comprensión de la segregación laboral por razones de género requirió aludir a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación-2015 (NMILND-2015), en tanto que tiene como propósito evaluar y certificar a las empresas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

El hecho de establecer que las empresas certificadas bajo el MEG como antecedente (y recientemente con la norma) deben procurar el acceso a puestos, vacantes, ofertas de desarrollo laboral y salarios monitoreados en un tabulador libre de sesgos sexistas (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015), implica percibir —a partir de lo expresado por las y los entrevistados— que las diferencias sexo-genéricas son un factor no tomado en cuenta al momento de explicar en qué radica la brecha salarial entre mujeres y hombres, aunque laboren en los mismos puestos de trabajo.

Al respecto, Antonio señaló que las mujeres embarazadas eran, en algunas ocasiones, quienes quedaban en desventaja debido a las políticas de la empresa, pese a que tanto la certificación MEG como la NMILND-2015 exponen que las licencias de maternidad deben expedirse con goce de sueldo y durante un periodo de tiempo que permita a la madre trabajadora recuperarse en su salud.

Algo interesante a destacar es la forma en que las entrevistadas expresaron sus percepciones sobre el tema de las opiniones y la toma de decisiones, pues fueron mayormente discordantes. En el caso de Cristina, en sus narraciones tuvo un conflicto para expresar sus ideas pues se debatía entre comentarios como “no creo que se invalide mi palabra del todo” o “nunca he sido ignorada” pero segundos después contaba cómo tuvo roces fuertes con un compañero al estar encargada de cierto proyecto y este realizaba comentarios insinuando que no hacía bien las cosas por ser mujer.

Parece estar generalizado y aceptado que se diga que los hombres son más fuertes, más capaces para ciertos trabajos, que son más lógicos y no se dejan llevar por los sentimientos como las mujeres que, incluso en la esfera laboral, estos pensamientos influyen de tal manera que ellas se cuestionan si son “personas inferiores”, por lo que las insinuaciones donde se ponen en duda sus capacidades y habilidades les resulta altamente perturbador.

En el caso de César, es importante rescatar su denuncia a que, como hombre, también sus opiniones han sido ignoradas por su orientación sexual. Cuando dice “lo he pasado mal algunas veces, me tratan diferente por ser gay”, refleja un tipo de discriminación significativamente reprobable tanto en el MEG como en la NMILND-2015, de forma que la discriminación por condición sexual constituye un delito que debe ser sancionado como es el caso de la discriminación por sexo/género y discriminación misógina dirigida hacia las mujeres.

En conclusión, los temas abordados resultan complejos, aunque sí admitieron sistematizar en qué concordaron y discordaron las personas entrevistadas en materia de discriminación, puestos y salarios como en el aspecto de relaciones entre el personal. Los resultados sugirieron lo siguiente.

- 1) *Concordancias en discriminación*: La discriminación obedece a un problema de género en donde las mujeres son más discriminadas que los hombres, debido a las ideas y estereotipos sociales en las que ellos son mejores para desempeñar ciertos puestos de trabajo que ellas.
- 2) *Discordancias en discriminación*: Que el proceso de contratación haya sido igual para mujeres y hombres pues ellos lo describen como algo fácil y rápido mientras que ellas contaron algunas problemáticas que tuvieron para ser contratadas. Que la discriminación sea un tema al que se le dé mucha importancia sugiere la conveniencia de dar más atención a ese aspecto dentro de la empresa.
- 3) *Concordancias en puestos y salarios*: Todos y todas tienen acceso a puestos y salarios de igual forma debido a que la certificación así lo estipula. Las mujeres disponían de menos tiempo que los hombres para trabajar horas extras y que les generaran mayores ingresos. Los hombres tenían más tiempo de atender a actividades extras que les reportaran beneficios salariales, debido a que se asume que no son ellos quienes deben atender el hogar o a los hijos.
- 4) *Discordancias en puestos y salarios*: Que las diferencias entre los sexos sean tomadas en cuenta para brindar a las mujeres la oportunidad de aumentar sus salarios y sus beneficios laborales, sugieren dar atención a esta situación. Discrepan en que los puestos sean solo ofertados para hombres; aseguran que son abiertos a todos y todas.
- 5) *Concordancias en relaciones entre el personal*: Están basadas en el respeto mutuo. Son mayormente buenas debido a los valores que se promueven en la certificación. El trato que reciben mujeres y hombres es diferente basados en la manera de hablarse, los acercamientos físicos e incluso la orientación sexual.
- 6) *Discordancias en relaciones del personal*: Que solo las opiniones de las mujeres no sean tomadas en cuenta, también los hombres son ignorados en algunas ocasiones.

En consecuencia, queda pendiente resolver en qué consiste implementar una agenda de género al interior de la empresa de forma que un esquema idóneo de recertificación o cumplimiento de la NMILND-2015 contemple proporcionar elementos reflexivos a cada empleado(a) para que cuestionen seriamente lo social y laboralmente

aceptable, de forma que el respeto a la dignidad, el cumplimiento de los derechos civiles y humanos al que cada mujer y hombre debe acceder dentro y fuera de un empleo, o dentro y fuera del hogar, sean elementos que contribuyan a la conformación de sociedades más humanas, más comprometidas y sensibles. Así, a reserva de lo que opine cada lector(a), resulta pertinente cerrar el contenido de este documento, expresando algunas conclusiones y consideraciones finales.

## Conclusiones y consideraciones finales

El Modelo de Equidad de Género se advierte un acierto, pues permite monitorear en las empresas y su planta laboral las circunstancias que dan soporte a estrategias a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades. El desacierto en ese modelo es la interrupción promovida en su operación desde la esfera gubernamental como su no obligatoriedad.

La división sexual del trabajo, como concepto, sugiere que es un factor sociohistórico que contribuye a y constituye la división social de los sexos, que reproduce los roles de género que se recrean en la esfera laboral, dando cabida a que la segregación laboral por razones de género sea un evento casi unidireccional, que puede contribuir a menospreciar las posiciones y circunstancias de las mujeres en el mercado de trabajo.

La investigación cualitativa, coincidiendo con Creswell y Poth (2018), constituye un enfoque de investigación que requiere un diseño riguroso que conduce a presentar realidades múltiples, derivadas del análisis de datos proporcionados por individuos que admiten descripciones conjuntas o por separado y donde el fenómeno estudiado se enriquece con las experiencias expresadas a través de los testimonios de los individuos participantes, admitiendo el cruce de narrativas para explorar elementos de tipo social, cultural, familiar, lingüístico o institucional.

Las experiencias manifestadas por las personas entrevistadas en torno a la segregación laboral por razones de género consienten el cumplimiento de las siguientes condiciones y supuestos, por subcategoría de análisis.

- a) **Discriminación:** 1) La discriminación es entendida por mujeres y hombres como un acto que aqueja mayormente al sexo femenino. 2) No discriminar en el trabajo significa para las y los entrevistados tratar a todos y todas con respeto, en especial

a las mujeres. 3) Los hombres tienen menos problemas al ser contratados que las mujeres. 4) Las mujeres experimentan la discriminación por razones como la edad, en donde ser jóvenes representa inexperiencia y ser adultas significa falta de habilidades. 5) Aunque mujeres y hombres entrevistados coinciden en que la certificación sirve para prevenir y evitar la discriminación, manifiestan que esta ocurre principalmente hacia las mujeres, mujeres embarazadas y mujeres mayores. 6) Ser homosexual es un motivo para sufrir la discriminación.

- b) **Puestos y salarios:** 1) Mujeres y hombres que laboran en puestos semejantes perciben el mismo salario, empero este varía cuando se cumplen horas extras, cursos y actividades que generan bonificaciones monetarias. 2) Los hombres tienen mayor disponibilidad de tiempo para realizar horas extras y otras actividades laborales que incrementen su salario. 3) Las mujeres disponen de menor cantidad de tiempo para realizar actividades que incrementen sus salarios debido a sus responsabilidades familiares y del hogar, así como por el cuidado y crianza que les es obligado atender y priorizar. 4) Tener hijos y responsabilidades asociadas con el rol femenino, supone para las mujeres incapacidad para aspirar a puestos superiores que exijan más de su tiempo, por lo que se considera primero a los hombres como candidatos para ocuparlos. 5) Las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo deben su existencia a los roles de género persistentes y promovidos en la división sexual del trabajo.
- c) **Relaciones personales:** 1) El trato que reciben mujeres y hombres es diferente y está permeado por las diferencias sexo-genéricas. 2) Mujeres y hombres tienen necesidades, inquietudes y situaciones diferentes que la certificación no abarca en su totalidad, por lo que el trato recibido por parte de ambos sexos no responde a estas particularidades, como en el caso de las mujeres embarazadas. 3) Se intenta dar igual importancia a la opinión de mujeres y hombres, sin embargo, existe un currículo oculto en el que las decisiones son mayormente tomadas por varones y aceptadas por ellos. 4) La toma de decisiones está en manos de ambos sexos, empero existe un proceso de manipulación en el que finalmente las mujeres y sus opiniones y decisiones quedan en un segundo plano. 5) Hay una simulación para cumplir con los estándares requeridos por el modelo de certificación en el que mujeres y hombres son escuchados y deciden por igual; en la práctica son los varones, en especial los jefes, quienes tienen la última palabra. 6) Existe cordialidad y respeto entre mujeres y hombres, pero las decisiones de ellas son cuestionadas y puestas en duda en comparación con las de los varones. 7) Los hombres

se enfrentan a un proceso de poder en el que, si se encuentran como subordinados, deben acatar las decisiones superiores aun cuando expresan sus ideas. 8) La toma de decisiones y opiniones se asocia con que se acatarán en función de la experiencia de quien las emite sin importar el sexo. 9) Tener una orientación sexual distinta puede ser motivo para recibir un trato diferente de las y los compañeros e incita a poner en práctica la discriminación y el rechazo.

En síntesis, se confirma el supuesto 1, ya que contar con la certificación en el MEG en una empresa no garantiza que la segregación laboral deje de ocurrir. En el caso del supuesto 2 y el 4 se aprecia que, en efecto, las mujeres tienden a ser más segregadas que los hombres en el trabajo, por lo que reciben salarios menores pese a realizar las mismas actividades en la empresa, de modo que la sentencia que dicta “a igual salario, igual trabajo” no se cumple en sentido estricto. Así, ocurre que los hombres, al disponer de más tiempo, consiguen realizar actividades a favor de sus ingresos. Del supuesto 3, se obtuvo que las mujeres, al parecer, tienen menor acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía versus los hombres, por lo que sufren de mayor discriminación.

En general, se aprecia que cuatro factores determinan que las mujeres sufran mayor segregación laboral por razones de género versus los varones y se enuncian como: sexo, tiempo disponible, edad y puesto. El factor 1: sexo engloba aquellas características y particularidades atribuidas a las mujeres por el hecho de ser mujeres. El soporte de la división sexual del trabajo determina las labores, trabajos, deberes y obligaciones que corresponden a ellas o a ellos, por el hecho de ser mujer u hombre.

Por lo tanto, el espacio laboral, concebido desde una visión masculina, no es un lugar que pertenezca a las mujeres, lo que les ocasiona segregación y discriminación; así como mayores obstáculos en el desarrollo profesional, tanto en sus aspiraciones laborales como en garantizarles mayores salarios o beneficios.

El factor 2: tiempo disponible adquiere un significado distinto entre mujeres y hombres, pues para ellas les representa un obstáculo, mientras que para ellos es una ventaja que les permite realizar actividades laborales que les generen aumentos y compensaciones en su salario.

El factor 3: edad es un elemento contradictorio. Por un lado, ser joven es visto como “falta de experiencia”, por lo que se cuestionan las habilidades y opiniones de las mujeres jóvenes; mientras que, por otro, ser una mujer mayor significa presentar falta de habilidades para realizar ciertas funciones o que dicha edad rebasa el parámetro

establecido para aspirar a puestos y oportunidades. En el caso de los varones, la edad se advertiría como un elemento a su favor, y más si eran personas casadas.

Por último, el factor 4: Puesto, en función del rango y/o posición jerárquica que ocupan en su espacio laboral. Las mujeres atravesaron por distintos matices de la segregación sin importar el cargo que ocuparan dentro de la empresa debido a que generalmente ocupaban puestos en donde quedaban subordinadas a un jefe o superior masculino. En cambio, las oportunidades para los varones parecieran ser mayores y mejores solo por su condición biológica: tener un órgano reproductor masculino.

De esta manera, se concluye que el objetivo planteado en esta investigación en relación con la ocurrencia de prácticas de la segregación laboral por razones de género se cumplió en la empresa estudiada al advertirse que las mujeres son las mayormente afectadas en esa categoría de análisis.

La verificación de estas ideas hace percibir que la repartición de puestos laborales está permeada por concepciones genéricas en las que ser hombre está estrechamente ligado con la idea de reconocerle como un ser exitoso, superior, jefe con los mejores puestos y salarios, y no como el ser subordinado. Mientras que el acto de ser mujer se relaciona con tener habilidades femeninas, estar al cuidado de otros y ser para otros (condición de servicio) sin “estar obligada” a ocuparse y menos aun a contender por “ser empleada” en los mejores puestos y los más altos salarios.

Resulta importante prestar atención a las opiniones del personal de cada empresa sin simular que todo opera perfectamente. Por ende, es imprescindible hacer estudios y analizar la efectividad de mecanismos como la certificación en el MEG o los dictados por la NMILND-2015, de forma que se conozcan las cotidianidades que los trabajadores(as) experimentan a diario en sus lugares de trabajo.

De esta manera, podrán listarse e implementarse acciones efectivas para la prevención y atención a ambientes discriminatorios o de segregación en todas sus manifestaciones y además dotar de herramientas adecuadas y personal capacitado que busquen fomentar, concientizar y laborar bajo el enfoque de género dentro de las empresas e instituciones. Esto con el fin de lograr que las y los trabajadores tengan buenas prácticas orientadas a la equidad, igualdad, justicia y respeto, sin importar el puesto de trabajo que posean, el sexo, orientación sexual, edad, lugar de origen, condición de género, entre otras categorías de análisis. Esperemos que cada lector y lectora coincidan con estas ideas y coadyuven en crear y construir ambientes a favor de las personas, de la cordialidad, de su humanidad y bienestar.

## Referencias

- Álvarez Gayou, J. et al. (2014). La investigación cualitativa. *Xikua*. Boletín científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Secretaría de Desarrollo Internacional, 2(3).
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3). Ginebra, Suiza.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: BL, Consultores Editoriales.
- Bermúdez, F. y Villanueva, C. (Coords.) (2017). *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*. México: CESMECA-UNICACH.
- Bourdieu, P. (1986). *Teoría de los campos sociales*. ARSS.
- Colín, M. (2010). Trayectorias laborales diferenciadas y segregación laboral de género en instituciones públicas. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de [www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm)
- Creswell, J. (1998). *Diseño de investigación. Aproximaciones cualitativas y cuantitativas*. EE.UU.: Sage.
- Creswell, J. y Poth, Ch. (2018). *Qualitative Inquiry Research Design. Choosing Among Five Approaches*. EE.UU.: Sage Publications
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2015). *Manual de investigación cualitativa, Vol. IV: Métodos de recolección y análisis de datos*. Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (Eds.) (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. EE.UU.: SAGE Publications.
- Guzmán, F. (2000). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos*, 15, 27-28. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx>.
- Hernández, R. (2007). *Buenas prácticas de gestión escolar. Lecciones desde la evaluación cualitativa del PEC*. México: IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178861772.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la Mujer y Piette de Conicet.
- Husserl, E. (1945). *Phanomenologie, philosophy*. Halle.
- INMUJERES. (2017). *Instituto Nacional de las Mujeres. Acciones y programas. Modelo de equidad de género*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.

## Referencias

- INMUJERES. (2015). *Instituto Nacional de las Mujeres. Organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género con vigencia hasta el 31 de diciembre 2015*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo, ayer y hoy; una aproximación al tema*. Buenos Aires, Argentina: Dunken.
- Kanter, R. (1997). *On the Frontiers of Management*. Boston y Nueva York, EE.UU.: Harvard Business Press; Basic Books.
- Marx, K. y Engels, F. (2000). *Manifiesto comunista* (8ª Ed.) México: Paidós.
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5a Ed.). Madrid, España: Pearson.
- MEG. (2015). *Modelo de equidad de género*. Recuperado de [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- Morse, J. (1995). *The Significance of Saturation. Qualitative Health* (5a Ed.). Thousand Oaks, EE.UU: Sage.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, EE.UU.: Sage.
- Murillo, J. (2009). Metodología de investigación avanzada. *Revista tecnológica, información y comunicación*. México.
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación-2015 (NMILND-2015). Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.
- Patton, M. (2002). *Qualitative Research*. EE.UU.: Gae Sanit Editors.
- Quintana, M. (2011). Realidad del mandato ANUIES vs. INMUJERES, en la equidad de género en instituciones de educación superior (Caso La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo). En *19 Ciencias Empresariales*. Revista del Claustro de Profesores de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, enero-diciembre 2011, 48-59.
- Macías, M. y González L. (2015). Entre despidos y la certificación MEG. Violencia de género en instituciones de educación superior tecnológica. En *Encuentro Nacional sobre Violencia de Género. Por una Cultura de la Paz*. México: Universidad de Guanajuato.
- Roldán, M. (2000). *Crecimiento neoliberal, construcción de regiones y organización del trabajo. implicaciones para el desarrollo*. Buenos Aires, Argentina: FLACSO.
- Smith, S. (2013). *Marxismo, comunismo y liberación de la mujer*. EE.UU.: Socialist Worker Editors.

## Referencias

- Tamayo, Y. y Tamayo, M. (1998). *Proceso de investigación científica*. México: Noriega Editores.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. España: Paidós.
- Vogel, L. (2005). Marxist-Feminist Thought Today. *Science and Society*, 69.



TERCERA SECCIÓN

# Desigualdad salarial



# 8

# Capítulo

## Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Los autores agradecen el apoyo otorgado por el INMUJERES-CONACYT para la realización de este trabajo, mediante el financiamiento del proyecto con clave 278257.

\*\* Estudiante de doctorado del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\* Profesor-investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\*\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Nathalia Zamarrón Oztuca\*

David Castro Lugo\*\*

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez\*\*\*

## Introducción

Con la Era de la Informática y las Telecomunicaciones, ocurrida a finales del siglo XX, y la Revolución digital, de principios del siglo XXI, se transformaron los métodos de producción que incidieron en las relaciones del trabajo con el capital.

El cambio tecnológico afectó al mercado laboral desde diferentes perspectivas que, a su vez, modificaron la brecha salarial por género (BSG). Al respecto se exponen diferentes implicaciones teóricas: la hipótesis del cambio tecnológico sesgado (HCTS), la tesis del aumento al premio de las habilidades, la versión de complementariedad entre computadoras y habilidades, y el cambio tecnológico sesgado por tareas (Katz y Murphy, 1992; Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Autor, Katz y Krueger, 1998; Goldin y Katz, 1998; Allen, 2001; Acemoglu, 2002; Card y DiNardo, 2002; Autor, Levy y Murnane, 2003; Autor, Katz y Kearney, 2006; Tick y Oaxaca, 2008). A partir de esto se analiza cómo el cambio tecnológico afecta la BSG.

En este trabajo se describen las implicaciones teóricas del cambio tecnológico sobre el comportamiento de la BSG, consecuencia de factores múltiples como: el aumento en la productividad relativa de los trabajadores calificados, que condujo a una expansión de la brecha salarial intragrupo; el incremento en las remuneraciones del capital humano calificado, que benefició los sueldos de las mujeres a partir del aumento del promedio en educación; las modificaciones en la demanda relativa de mano de obra por género, vinculado con la complementariedad del uso de computadoras en el lugar de trabajo; la segregación ocupacional por género, pues las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones menos calificadas; el incremento de la participación laboral femenil en el sector servicios, que permite una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral, aunque en ocupaciones de salarios medios; y, mayor acceso y difusión de información en el mercado laboral, en donde las redes sociales pueden servir para exigir igualdad en acceso a los puestos de trabajo y en la asignación de sueldos (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Blau y Kahn, 1997; Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Meza, 2001; Card y DiNardo, 2002; Brown Grossman y Domínguez, 2007; Tick y Oaxaca, 2008; Huesca, Castro, y Rodríguez, 2010; Rodríguez y Castro, 2012; Dueñas, Iglesias, y Llorente, 2015).

El efecto del progreso tecnológico es un asunto que se encuentra en la agenda de investigadores de mercado laboral en materia de género; por lo tanto, el propósito del capítulo es describir las implicaciones teóricas del cambio técnico sobre la estructura

ocupacional y salarial por género, identificar las principales hipótesis abordadas de este cambio, y determinar su influencia en la reducción de la BSG en la parte explicada y no explicada.

De la revisión realizada, se identifica la escasez de estudios que aborden y profundicen en la relación entre progreso tecnológico y BSG. Se concluye que el cambio tecnológico apoya parcialmente el cierre de la BSG, pues se identificó una mayor participación femenil en actividades en las que se emplea computadora. El efecto fue sesgado por tareas no rutinarias manuales y cognitivas, en donde se cree que la mujer tiene mayor representación.

Según el orden de este trabajo, después de introducir el tema, en la segunda sección se define el cambio técnico de acuerdo con investigaciones de BSG y se describen las implicaciones teóricas del progreso técnico, en las modificaciones de la BSG. En el tercer apartado se muestra la evidencia empírica de los efectos del cambio tecnológico en la BSG. En la cuarta sección se menciona el impacto en la diferencia salarial residual por género. Por último, se presentan conclusiones.

## Implicaciones teóricas del cambio tecnológico sobre la BSG

En este apartado se describe qué es el cambio tecnológico, de acuerdo con la revisión de documentos empíricos que estudian los efectos de este cambio sobre la BSG, y cuáles son las implicaciones del mismo, en el comportamiento de la brecha a partir de la Era de la Informática y las Telecomunicaciones, ocurrida a finales del siglo XX, y la Revolución digital, de principios del XXI.

El cambio tecnológico tiene dos formas por las cuales acontece. Por una parte, se refiere a una modificación en el proceso de producción, como mejoras en la organización, a partir de la cual se obtendrá más producto con la misma cantidad de insumos, y cambios en las políticas de las empresas o de las instituciones; aunque, este tipo de cambio no puede explicarse en términos de cantidad o calidad de los insumos. Por otra parte, un cambio o innovación en el equipo de producción y en los requerimientos del trabajo también representa un progreso técnico, por ejemplo, la implementación de equipo de cómputo o actualizaciones de *software* (Allen, 2001; Acemoglu, 2002).

Es importante distinguir las diferencias entre los tipos de progreso técnico, porque los cambios que modifican en mayor proporción la estructura salarial son aquellos en los que se introduce una innovación o capital de alta tecnología, que son complementarios a la mano de obra calificada (Allen, 2001; Card y DiNardo, 2002; Tick y Oaxaca, 2008).

El progreso técnico se puede medir a partir de diversos indicadores como: las inversiones en investigación y desarrollo (I+D), el número de patentes otorgadas, la composición de la fuerza de trabajo, la intensidad de capital físico, el empleo de capital de alta tecnología, las inversiones en informática (presencia de computadoras en el lugar de trabajo), el crecimiento en la relación capital/trabajo y de la productividad total de los factores (PTF) (Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Card y DiNardo, 2002; Wheeler, 2005; Tick y Oaxaca, 2008).

Una forma indirecta de medir el progreso tecnológico es a partir del nivel educativo de los empleados, pues se identificó una relación directa entre las dotaciones de capital humano y el cambio tecnológico; es decir, los individuos más educados pueden adaptarse mejor a las cambiantes condiciones económicas (Schultz, 1972; Mincer, 1974). Por ejemplo, la introducción de una nueva tecnología o mayor complementariedad en el uso de microprocesadores en el lugar de trabajo (Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Tick y Oaxaca, 2008; Huesca, Castro, y Rodríguez, 2010).

Al respecto, los puestos de trabajo en los que se emplea tecnología requieren de individuos calificados, que posean el conocimiento y las habilidades necesarias para operar el equipo tecnológico. Por lo tanto, a mayor educación es más alta la probabilidad de acceder a actividades laborales calificadas y estas, a su vez, están correlacionadas con mayores primas salariales (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Autor, Katz y Krueger, 1998; Goldin y Katz, 1998; y Rodríguez y Castro, 2012). Es decir, el progreso técnico es sesgado hacia individuos con mayores niveles de educación (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Blau y Kahn, 1997; Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Meza, 2001; Card y DiNardo, 2002; Tick y Oaxaca, 2008; Huesca Reynoso, Castro y Rodríguez, 2010; Rodríguez y Castro, 2012; Dueñas Fernández, Iglesias Fernández, y Llorente Heras, 2015; y Blau y Kahn, 2017).

Y en cuanto a la relación que se da entre el cambio tecnológico con las dotaciones en experiencia<sup>19</sup>, se argumenta que con el cambio técnico se demanda mayores

<sup>19</sup>Entiéndase la edad como una variable proxy para medir la experiencia del individuo (Schultz, 1961).

dotaciones en experiencia por la disminución en demanda relativa de fuerza física (Caselli, 2015). Por una parte, se puede pensar que los individuos jóvenes se adaptan más rápido a los avances tecnológicos y operan mejor los dispositivos tecnológicos en comparación con los de mayor edad (Card y DiNardo, 2002), porque presentan mayor capacidad de adaptación a los nuevos procesos de producción caracterizados por ser cambiantes (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010). No obstante, se cuenta con evidencia que sustenta lo contrario: el cambio tecnológico no hace obsoletas las habilidades de los trabajadores de mayor edad (Allen, 2001) pues, a mayor edad, se tiene desventaja comparativa en labores que requieren fuerza física (Caselli, 2015), pero la prima salarial de los trabajadores con experiencia fue mayor (Allen, 2001).

Las mujeres, al igual que los trabajadores de mayor edad, tienen desventaja en labores en las que se requiere de fuerza física pero, con el cambio tecnológico, tienen ventaja al incrementar sus dotaciones en experiencia y percibir mayores primas salariales al respecto (Caselli, 2015).

Se considera que la prima salarial a la educación y la experiencia están significativamente relacionados con la implementación de tecnología, la inversión en I+D y el empleo de capital de alta tecnología en las empresas (Allen, 2001; Tick y Oaxaca, 2008).

También se identificó que el cambio tecnológico es sesgado a favor de los sectores que emplean tecnología de manera intensiva, ya que las industrias sustituyen trabajadores no calificados, por innovaciones y trabajadores calificados (Autor, Katz y Krueger, 1998; Wheeler, 2005; y Huesca, Castro, y Rodríguez, 2010). Se observó que el cambio tecnológico se introdujo en las industrias de manera heterogénea, varió a través de los sectores y entre los sectores en relación con la intensificación en I+D, capital de alta tecnología y los requerimientos de mano de obra especializada (Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Wheeler, 2005; Tick y Oaxaca, 2008; Huesca, Castro, y Rodríguez, 2010).

La cuestión por plantear es: ¿El cambio tecnológico provocó que la BSG se redujera en algunos sectores? Y esta misma interrogación se sugiere por ocupaciones, es decir, ¿la BSG se cerró en ciertas ocupaciones a razón del cambio tecnológico? O bien, ¿en algunas otras se amplió?

Al igual que en los sectores, el progreso tecnológico se dio de manera heterogénea en las ocupaciones, sin una demanda laboral por género y calificación única. Se observó que las ocupaciones poseen diferentes especializaciones tecnológicas,

de manera que, el impacto del progreso tecnológico fue distinto entre estas (Autor, Katz y Krueger, 1998; Huesca, Castro, y Rodríguez, 2010). También, es de interés conocer el impacto del cambio tecnológico en los salarios de las mujeres en relación con el de los hombres, los movimientos en la BSG en los sectores de la economía y en las ocupaciones.

Por otra parte, en este apartado también se plantea cuáles son las implicaciones del cambio tecnológico en la BSG: ¿El cambio tecnológico influyó en la reducción de la BSG observada desde 1980? Y de ser así, ¿de qué manera?

Debido a que la literatura teórica que soporta los planteamientos del progreso técnico en la investigación de la BSG es relativamente limitada, se describen los efectos que el cambio tecnológico tiene sobre la estructura ocupacional y salarial por género, de acuerdo con los argumentos de estudios empíricos.

De las implicaciones que el cambio tecnológico tuvo en la estructura ocupacional y salarial de los trabajadores por género, se desprenden los siguientes argumentos teóricos:

- 1) **La Hipótesis del Cambio Tecnológico Sesgado (HCTS)** sostiene que el cambio tecnológico favorece a los trabajadores más calificados, reemplaza las tareas desempeñadas por los no calificados e incrementa la desigualdad en el largo plazo (Katz y Murphy, 1992; Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Autor, Katz y Krueger, 1998; Acemoglu, 2002).

Un elemento relevante del cambio tecnológico son las modificaciones que puede generar en la estructura ocupacional y salarial por género. Entonces, ¿la HCTS impacta diferenciadamente a mujeres y hombres?

Al considerar que las mujeres poseen un promedio de capital humano por encima de los hombres, se supone que el cambio tecnológico las beneficie en mayor proporción y apoye el cierre de la BSG (Card y DiNardo, 2002; Tick y Oaxaca, 2008; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015).

Respecto a este argumento teórico, se identificó que el progreso técnico es sesgado en habilidades debido a que la tecnología es complementaria con la mano de obra calificada (Acemoglu, 2002); hecho que se correlaciona en mayor proporción con las mujeres.

- 2) **La tesis del aumento del premio de las habilidades** argumenta que el cambio tecnológico incrementa la productividad relativa de los trabajadores más calificados, y esta, a su vez, eleva la demanda de dichos trabajadores; al

respecto, se coincidió en que el incremento en la demanda de la mano de obra calificada fue la causa del aumento en el premio de las habilidades (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; y Autor, Katz y Krueger, 1998).

El aumento en los retornos de las habilidades sucedió por cambios en la demanda relativa y el efecto en la composición de la mano de obra. En el primer caso se debe a un cambio de demanda de mano de obra en el mercado laboral, que incrementó la demanda relativa de trabajadores calificados. En cuanto al efecto de composición de la mano de obra, el incremento en el promedio de años de educación y el aumento relativo en el rendimiento de la educación superior, reflejaron un incremento en las primas salariales de las habilidades (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Autor, Katz y Krueger, 1998; Acemoglu, 2002; Tick y Oaxaca, 2008).

En este caso la reducción de la BSG pudo deberse a que las mujeres tienen mayor promedio de años en educación en relación con los hombres y, de esta manera, la demanda de mano de obra calificada favoreció relativamente a las mujeres.

- 3) **La versión de complementariedad entre computadoras y habilidades** supone que el progreso tecnológico y las habilidades siempre serán complementos relativos (Goldin y Katz, 1998). Es decir, los individuos que están más expuestos al uso de microprocesadores tienen mayor capacidad en el uso de las tecnologías; hecho que se refleja en una mayor probabilidad de experimentar mayores ganancias en productividad (Card y DiNardo, 2002).

Las tecnologías basadas en microprocesadores pueden aumentar el rendimiento del uso creativo de la información disponible, para adaptar mejor los productos y servicios a las necesidades específicas de los clientes y para desarrollar nuevos productos (Autor, Katz y Krueger, 1998). Con la finalidad de medir el efecto sobre el rendimiento, se sugiere emplear la tasa de utilización de la computadora en las actividades laborales (Autor, Katz y Krueger, 1998; Card y DiNardo, 2002), o bien, la tasa de crecimiento de trabajadores en términos relativos de calificación y de género (Rodríguez y Castro, 2012).

El uso de nuevas tecnologías generó retornos diferentes a la habilidad en el uso de la computadora, pues la prima salarial de tasa de utilización de la computadora, en el lugar de trabajo reflejó, la capacidad no observada en la producción (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; y Card y DiNardo, 2002). En cuanto al género,

es relevante conocer si las mujeres tienen habilidades no observables que sean compatibles con el uso de la computadora en mayor propensión que los hombres; de ser así, se esperaría que el premio a dicha habilidad se refleje en mayor proporción en los sueldos de las mujeres, incrementando sus sueldos promedio y reduciendo la BSG (Allen, 2001; Card y DiNardo, 2002).

- 4) **Otra teoría es el cambio tecnológico sesgado por tareas** que establece que los trabajadores semi calificados tienden a realizar tareas rutinarias; los no calificados realizan tareas no rutinarias manuales; y los calificados ejecutan tareas no rutinarias cognitivas. A partir de esta teoría se identificó la presencia de polarización salarial, pues se observó un incremento relativo en la demanda y en los salarios de los trabajadores en los extremos de la distribución, y una caída relativa en la parte media (Autor, Levy y Murnane, 2003; Autor, Katz y Kearney, 2006). Si las mujeres se encuentran concentradas realizando tareas clasificadas en los extremos de la distribución, en mayor proporción que los hombres, como resultado se cerrará la BSG.

También se consideraron otros factores, como:

- a) La relación bidireccional entre las dotaciones en capital humano y el progreso tecnológico. Individuos con mayores niveles educativos se adaptan mejor a los avances tecnológicos (Schultz, 1972; Mincer, 1974); y, a su vez, la tecnología mejora las oportunidades educativas y la calidad de la educación (Meza, 2018). La brecha en educación por género tendió a cerrarse y en algunos casos revertirse, independientemente de la relación causal. Entonces, el cambio tecnológico influye en la reducción de la BSG.
- b) La segregación ocupacional por género. Mujeres empleadas en actividades de menor calificación con salarios bajos (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015). Si el efecto del cambio tecnológico puede incidir en la creación de nuevos nichos de mercado —con puestos laborales de mayor calificación—, en los que las mujeres tengan posibilidad de participar con remuneraciones relativas altas, entonces la BSG tenderá a estrecharse.
- c) La desigual distribución de las jornadas laborales por género en puestos de tiempo completo y parcial, pues las mujeres tienen mayor participación en empleos de medio turno o temporales, en comparación con los hombres (Blau y Kahn, 1997; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015).

Se supone que con el progreso tecnológico las mujeres acceden a jornadas laborales más equitativas, pues se facilita realizar actividades laborales a distancia o en casa, por medio de dispositivos electrónicos y, probablemente la BSG, se reduciría. El trabajo a distancia o desde casa se intensificó por la desigualdad de género en las tareas del hogar. Esta modalidad se elige porque no hay alternativa, en lugar de que sea una opción atractiva, pues tiende a ser informal y de bajos salarios (Domínguez y Brown, 2013). Al incrementarse la tasa de empleo informal, aumenta la probabilidad de que la BSG se amplíe.

- d) El empleo en plataformas digitales permite a las mujeres trabajar desde casa, lo que incrementa la posibilidad de emplearse. Sin embargo, usualmente son empleos informales con sueldos promedio bajos (Meza, 2018). El aumento de la participación laboral femenil en el segmento informal amplía la BSG.
- e) El cambio tecnológico intensificó el crecimiento y diversificación del sector servicios con una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral (Autor, Katz y Krueger, 1998; Huesca, Castro y Rodríguez, 2010; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015). Si en los nuevos empleos del sector servicios se requiere de personal calificado y las mujeres tienen mayor probabilidad de emplearse, entonces la BSG disminuye. Pero si, por el contrario, son puestos de trabajo no calificados, entonces la BSG aumenta.
- f) El progreso tecnológico modificó los procesos de producción y las mujeres se beneficiaron con actividades en las que no se requiere esfuerzo físico (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010). Incrementaron las tareas cognitivas no rutinarias que pueden ser realizadas por mujeres en mayor proporción, debido a su educación promedio; situación que estrecha la BSG.
- g) Las plataformas de economía compartida empoderan a las trabajadoras al incrementar sus oportunidades laborales y retribuciones (Meza, 2018). Una mayor proporción de mujeres en búsqueda de condiciones de trabajo flexible pueden insertarse en el mercado laboral; en este caso, depende de los sueldos de los nuevos puestos para poder argumentar si la BSG se amplía o se cierra.
- h) El progreso en las telecomunicaciones y la digitalización trajeron consigo mayor acceso y difusión de información del mercado laboral, como promoción de vacantes o actos discriminatorios por parte de empleadores. Por medio

de las redes sociales se puede ejercer presión para exigir igualdad en acceso a los puestos de trabajo (reduciendo la segregación laboral) y en la asignación de sueldos (disminuyendo la parte no explicada de la BSG), hechos que afectarían positivamente la BSG.

Sobre estos argumentos es de interés conocer la magnitud de las implicaciones del cambio tecnológico, anteriormente descritas, en las variaciones de la estructura salarial y ocupacional por género.

En seguida se presenta una revisión de literatura de la evidencia de las modificaciones de la BSG a razón del cambio tecnológico, a partir de la década de los ochenta, con la finalidad de comprender cómo afectó el progreso técnico en la BSG. De igual forma, se busca conocer cómo incidió el cambio tecnológico en la parte explicada (dotaciones de capital humano) y no explicada (discriminación) del diferencial salarial.

## **Evidencia empírica de los efectos del CT sobre la BSG**

Se analiza la evidencia empírica de la BSG desde el enfoque de cambio tecnológico, con el objetivo de conocer si las transformaciones tecnológicas sucedidas durante la Era de la Informática y las Telecomunicaciones y la Revolución digital influyeron en el cierre de la BSG; en qué parte de la distribución salarial tuvo mayor impacto y si la reducción fue en la parte explicada o no explicada del diferencial salarial.

La etapa final del siglo XX es referencia en el estudio de la BSG a consecuencia de diversos sucesos presenciados, como: el aumento de las dotaciones en capital humano de las mujeres, la mayor incorporación de la mujer en el mercado laboral, el uso de la píldora anticonceptiva, los progresos tecnológicos en el hogar y en la industria, y los cambios culturales e institucionales (Blau y Kahn, 2017). Pero también por el progreso tecnológico experimentado en la informática y las telecomunicaciones y la importante reducción de la BSG que, para términos de esta revisión de literatura empírica, es de fundamental relevancia.

En la evidencia empírica se cuenta con investigaciones que midieron el impacto del cambio tecnológico sobre modificaciones en la BSG (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Blau y Kahn, 1997; Autor, Katz y Krueger, 1998; Allen, 2001; Meza, 2001; Acemoglu, 2002; Card y DiNardo, 2002; Autor, Levy y Murnane, 2003; Autor, Katz y

Kearney, 2006; Brown y Domínguez, 2007; Tick y Oaxaca, 2008; Rodríguez y Castro, 2012 y 2014; Wolszczak-Derlacz, 2013; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015; Yamaguchi, 2016).

Se evaluó el cambio tecnológico sesgado por habilidades por medio del impacto relativo del uso de la computadora en el lugar de trabajo en las primas salariales (Autor, Katz y Krueger, 1998); y por diferentes grupos, entre ellos, el género (Allen, 2001; Card y DiNardo, 2002). Se determinaron los cambios en los patrones de empleo en los sectores y ocupaciones que afectaron el nivel de desigualdad salarial (Juhn, Murphy y Pierce, 1993). Se propuso un marco analítico en donde las primas salariales por experiencia responden a los cambios en la oferta relativa y el sesgo de experiencia en tecnología, y se estimó la elasticidad de sustitución entre trabajadores experimentados e inexpertos, por medio de la variable experiencia (Caselli, 2015). También se investigó en qué medida el empleo en TIC ofrece mejores oportunidades laborales a las mujeres y se probó si la introducción de estas redujo la BSG (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015).

Por otra parte, Meza (2001) estimó la contribución de la desigualdad salarial frente al cambio en las diferencias salariales entre mujeres y hombres, por calificación. Además, se realizó un análisis para conocer las modificaciones del cambio tecnológico en la estructura ocupacional y salarial, y conocer los efectos de la tecnología en los atributos de los individuos (Rodríguez y Castro, 2012).

Los objetivos descritos se pusieron a prueba por medio de la aplicación de diversos métodos econométricos, en los cuales el reto fue la elección de las fuentes de datos que proporcionaron las variables necesarias para probar los argumentos.

La descomposición salarial por género se realizó por medio de varios métodos que analizan las asignaciones salariales; se presentan de acuerdo con el tema, el objetivo y la hipótesis que se planteó resolver. Blau y Kahn (1997) y Meza (2001) emplearon la técnica de descomposición salarial desarrollada por Juhn, Murphy, y Pierce (1993), que permite separar los cambios en la BSG, en efectos específicos de género y los cambios en los precios del mercado, para evaluar el efecto total de la inequidad en el salario. Allen (2001) empleó un método de efectos fijos para controlar la heterogeneidad no observada de las variables empleadas. Identificó que el uso de computadora en el lugar de trabajo fue la mejor medida disponible de cambio tecnológico en relación con otros tipos de capital. Por otra parte, Card y DiNardo (2002) aplicaron una formulación simple de la hipótesis del cambio tecnológico sesgado, bajo

el supuesto de que este fenómeno afecta la productividad relativa de las habilidades de diferentes grupos, en aproximadamente la misma tasa en todos los sectores en general. En el contexto de estudios cuantitativos de género, este método no ha sido ampliamente aplicado. Rodríguez y Castro (2014) y Dueñas, Iglesias y Llorente (2015) aplicaron la metodología tradicional de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), en la que se obtiene la descomposición de la diferencia salarial media; pero Dueñas, Iglesias y Llorente (2015) contrastaron resultados con los obtenidos en la descomposición de la brecha a lo largo de la distribución, con regresiones cuantílicas de acuerdo con la metodología propuesta por Melly (2005).

Una metodología similar a la de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) es la de Brown *et al.* (1980)<sup>20</sup>, aplicada por Wang y Cai (2008) para China, la cual descompone la diferencia en ganancias de los trabajadores por género, en la que se especifican las ganancias medias específicas para el sector  $j^{21}$ , los valores medios de las dotaciones individuales del sector  $j$ , las proporciones de ocupación por género observadas para dicho sector y la proporción hipotética de mujeres que habrían estado empleadas en el sector  $j$  si tuvieran la misma distribución sectorial que los hombres.

Otras investigaciones capturaron el impacto de las tecnologías en las actividades laborales en el género, por medio de otras técnicas como: ecuaciones logarítmicas del salario por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), en la que se define el sexo como variable explicativa. Además, se incluyó una variable que agrega la interacción de la tecnología por regiones —de acuerdo con la clasificación de ocupaciones de alta y baja intensidad tecnológica—, para capturar la presencia del cambio tecnológico (Rodríguez y Castro, 2012). También, se estimó la elasticidad de sustitución de trabajadores experimentados versus inexpertos, con la intención de revertir el sesgo que se presenta en la definición de la variable experiencia (Caselli, 2015).

Tick y Oaxaca (2008), por su parte, aplicaron un modelo de mínimos cuadrados de dos etapas no lineales con restricciones de ecuaciones cruzadas. Primero modelaron una función de producción de Constante Elasticidad de Sustitución (CES), para ilustrar el concepto de cambio tecnológico no neutral en relación con los diferenciales salariales de género. Aparte, definieron las ecuaciones salariales por género y se aplicó la descomposición salarial de Oaxaca (1973) al logaritmo de los ingresos por género.

<sup>20</sup> Brown *et al.*, (1980) se encuentran citados en Wang y Cai (2008).

<sup>21</sup> Entendido como el de alto contenido tecnológico.

Por medio de la aplicación de diferentes metodologías se cuenta con resultados que respaldan los argumentos que explican los fenómenos económicos dentro del mercado laboral. Dentro de los más relevantes en la literatura de BSG, de acuerdo con el enfoque de cambio tecnológico, se encontró que los cambios en el retorno a la escolaridad y la experiencia estuvieron significativamente relacionados con la inversión en I+D y el empleo de capital tecnológico en el puesto de trabajo. El incremento del salario en las variables de escolaridad y experiencia fue mayor para las mujeres, especialmente en las jóvenes con educación media superior o superior, motivando el cierre de la BSG (Allen, 2001).

Por otra parte, se observó una fuerte correlación entre las variables tecnológicas y el crecimiento de la brecha salarial por niveles educativos; dichos resultados coincidieron con los de Juhn, Murphy y Pierce (1993) y Autor, Katz y Krueger (1998), comprobando la HCTS.

En relación con la tesis de complementariedad del uso de la computadora en el lugar de trabajo, se revisó el trabajo de Card y DiNardo (2002), en el que sugieren que el cambio tecnológico presionó al alza los salarios de las mujeres en relación con los hombres, relacionando dicho aumento con factores específicos de género (Blau y Kahn 1997; Card y Dinardo, 2002). Sin embargo, la introducción de microprocesadores colocó a las mujeres en ocupaciones de bajos salarios (Card y DiNardo, 2002; Yamaguchi, 2016).

Por su parte, Dueñas, Iglesias y Llorente (2015) midieron la BSG limitando su estudio al empleo en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y compararon los resultados con la brecha del resto de los sectores, comprobando que las mujeres consiguen salarios más elevados en el empleo de TIC.

En cuanto a la hipótesis que sostiene que en las ocupaciones se presenta segregación de género, se señala que las nuevas tecnologías ocasionaron persistentes cambios en la demanda relativa de trabajadores a través y dentro de las industrias, por calificación y por género (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Autor, Katz y Krueger, 1998). Al respecto, Tick y Oaxaca (2008) encontraron que el cambio tecnológico redujo las diferencias salariales por género, en mayor proporción en las ocupaciones de nivel gerencial, científica y profesional en todos los sectores; el menor impacto se tuvo en los operadores y trabajadores administrativos. En cuanto a los sectores, se muestra que la BSG disminuyó más en la industria manufacturera y construcción, y

que el cambio tecnológico fue la fuerza principal en las variaciones; mientras que en transporte y comercio la brecha se expande (Tick y Oaxaca, 2008).

En México, se observa un ligero desfase en tiempo con respecto a EUA, pues hasta finales de la década de 1980 y durante la década de 1990 fue cuando se presenció un descenso de la desigualdad salarial por género, que pudo deberse a los efectos de la reforma económica. Es decir, del cambio de una economía cerrada a un importante proceso de apertura comercial, inversión extranjera, privatización y descentralización; sucedido a la par de cambios culturales y tecnológicos, por mencionar algunos, reflejando un aumento en la participación de la mujer en el trabajo remunerado, así como en el aumento de las dotaciones en capital humano de la mujer.

Al respecto, Meza (2001) identificó que la BSG se redujo entre 1988 y 1996 y se amplió en el periodo de 1996 a 1998, misma que pudo ser generada por modificaciones que se presentaron en el mercado de trabajo mexicano, como: el cambio tecnológico, la mayor competitividad y la apertura comercial.

Por otra parte, Rodríguez y Camberos (2007), en atención a la correlación directa entre educación y premio salarial a las habilidades, analizaron la tasa de rentabilidad de la educación por género, y concluyeron que las mujeres tienen preferencias por ubicarse en carreras de la educación, las humanidades y las disciplinas artísticas (en donde se observan salarios promedio más bajos). Un resultado a destacar de los efectos de la tecnología sobre la estructura salarial de las mujeres es que las mujeres en las ingenierías perciben 5% mayor salario en relación con los hombres. De esta diferencia, el 95% corresponde a su nivel de productividad, es decir, se elimina el componente de discriminación e incrementan su salario.

El resultado descrito en el párrafo anterior apoya la tesis que afirma un incremento en el premio de las habilidades tecnológicas. Asimismo, Rodríguez y Castro (2012) aportaron evidencia estadística que muestra un mayor premio salarial para los empleados en las áreas tecnológicas y efectos diferenciados a nivel regional, favoreciendo en mayor medida a los trabajadores de la región frontera norte. El proceso de cambio tecnológico presentó diferencias regionales y es más favorable para la región próxima a EUA, dada la ventaja que proporciona el intercambio comercial, además del acceso a la tecnología, información y procesos de organización laboral. Al revisar el empleo por género, apreciaron un incremento de la participación laboral de las mujeres, en todas las ocupaciones, como entre los ocupados identificados de alta intensidad tecnológica.

Una investigación con otro enfoque es la de Meza (2018), quien en sus resultados encontró un desplazamiento de los trabajadores hacia ocupaciones no rutinarias, de ambos tipos, cognitivas y manuales. También, se identificó polarización en los salarios que ocasiona precarización de los trabajos y sobrecalificación de la mano de obra. Se tiene que los salarios de los hombres empleados en tareas no rutinarias cognitivas disminuyeron, pero de los trabajadores no rutinarios manuales incrementó en casi la mitad. En los salarios de las mujeres también se apreció esa diferencia pero en menor proporción. Concluyó que el cambio tecnológico en México es sesgado en tareas y rutinas y no hacia los más calificados.

Las investigaciones de BSG, a partir del enfoque de apertura económica, coinciden en que el libre comercio, aunado al cambio tecnológico, favoreció la inclusión de la mujer en actividades remuneradas; no obstante, se emplearon en actividades de salarios bajos, sobrerrepresentándolas en puestos no calificados (Alarcón González y McKinley, 1999; Brown y Domínguez, 2007; Villarreal y Yu, 2007; Domínguez y Brown Grossman, 2010; Rodríguez y Castro, 2014).

En los estudios realizados para México, con respecto de los de EUA, se cuenta con evidencia que prueba la hipótesis de la reducción de la BSG a partir del progreso tecnológico, la correlación directa entre educación y un mayor premio salarial, y la segregación de género en el mercado laboral. Se dejan pendientes de aprobar la complementariedad del uso de la computadora en las actividades laborales y una mayor reducción en la BSG, en ocupaciones que emplean intensivamente capital de alta tecnología.

Algunas cuestiones están pendientes de resolver para México. Por ejemplo, examinar las modificaciones en la BSG a partir de medir el rendimiento de las habilidades tecnológicas, por medio del uso de computadora en el lugar de trabajo y analizar las variaciones salariales en las ocupaciones (Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Allen, 2001; Card y DiNardo, 2002). Abordar mencionado objetivo puede resolver incógnitas del mercado laboral en México, como: ¿las nuevas tecnologías proporcionan mejores remuneraciones salariales a las mujeres, tendiendo a reducir la BSG?, ¿la implementación de computadoras en el lugar de trabajo favoreció la estructura salarial de las mujeres?, ¿en qué ocupaciones se encuentran concentradas las mujeres que usan computadora en sus actividades laborales?, ¿de qué manera la implementación de nuevas tecnologías en el trabajo influyó el cierre de la BSG? y ¿cómo interactúan las modificaciones en la BSG, en la parte explicada y no explicada del diferencial salarial?

Por otra parte, también se puede plantear conocer la relación entre las dotaciones de tecnología en las empresas con las remuneraciones por género, y medir si los desarrollos tecnológicos tienden a eliminar la BSG (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015). Con la intención de responder: ¿Las empresas con mayores dotaciones en desarrollo tecnológico presentan las menores BSG?, ¿en qué sectores el desarrollo tecnológico fue mayor? y, ¿cuál es la relación con el crecimiento de las remuneraciones por género?

En resumen, existen elementos para sostener que la BSG se redujo en parte debido a los efectos del progreso tecnológico. Por una parte, el incremento de la participación laboral de la mujer en el trabajo calificado apoya el cierre de la brecha, mientras que la sobrerrepresentación del género femenino en ocupaciones de salarios bajos permite que las diferencias persistan.

De manera que es evidente la falta de información en este tema para México, pues es de interés conocer en qué proporción disminuyó el diferencial salarial de género, en la parte explicada y no explicada; determinar si la complementariedad del uso de la computadora respalda la reducción del diferencial; evaluar en que ocupaciones se reflejó un mayor premio salarial a las habilidades tecnológicas de las mujeres; además, de si se identifican diferencias regionales en el impacto del progreso tecnológico, y si este actúa a favor de mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado laboral.

## **Evolución de la BSG residual: Discriminación Salarial por Género**

Al descomponer el diferencial salarial de género, este se explica por las diferencias salariales en productividad entre mujeres y hombres; en cuanto a la parte no explicada, comúnmente se atribuye a discriminación salarial hacia el género femenino.

Entonces, el ingreso salarial sirve de referencia para responder por qué dos individuos, en igualdad de circunstancias laborales y de calificación, perciben remuneraciones salariales distintas por ser de diferente sexo (Becker, 1971).

Siguiendo con Becker (1971), el supuesto central de esta teoría se basa en que los empleadores tienen prejuicios respecto a los grupos minoritarios de trabajadores, en este caso las mujeres, y por medio del salario manifiestan la discriminación.

Desde los años sesenta hasta finales de los ochenta, en EUA, los autores Oaxaca (1973), Blinder (1973), Oaxaca y Ransom (1994) y Neumark (1988) encontraron evidencia de prácticas discriminatorias hacia la mujer en el mercado de trabajo, con cifras que fueron de 33% de discriminación salarial por género (Oaxaca y Ransom, 1994), hasta 70% (Neumark, 1988). A finales del siglo XX, Paredes y Riveros (1994) reportaron 74% de discriminación salarial en contra de la mujer (en el caso de Chile); García y Morales (2006) calcularon 83% de disparidad salarial, a causa de discriminación (para España); y Chu Ng (2007) computó 45% de discriminación salarial por género (en China), por mencionar algunos. En México, del año 2000 al 2011, Martínez y Acevedo (2004), Rodríguez y Castro (2011) y Castro, Huesca y Zamarrón (2015) encontraron 70% de discriminación salarial por género en promedio.

Las cifras anteriores respaldan la evidencia de que las mujeres se encuentran en desventaja ante los hombres, con respecto a sus remuneraciones salariales, en el mercado laboral. Con base en esto, Tick y Oaxaca (2008) argumentaron que la discriminación hacia el género femenino no puede ser ignorada como un factor potencial que describe la BSG. Asimismo, concluyeron que ignorar el componente inexplicable del diferencial salarial podría dar como resultado una estimación sesgada del efecto del cambio tecnológico en la BSG.

Sin embargo, Meza (2001) mencionó que el factor que apoyó el cierre de la BSG fue la parte no explicada que comprende características no observables; es decir, ser mujer o las habilidades y características propias del género fueron recompensadas con salarios más altos, independientemente de la educación y la experiencia laboral; situación que permitió inferir que la discriminación salarial por género se debilitó.

A partir de esta revisión de evidencia empírica quedan abiertas las siguientes cuestiones: ¿Cuál es la razón por la cual las mujeres se encuentran subrepresentadas en la fuerza laboral? o ¿por qué las mujeres son afectadas en altos porcentajes en sus sueldos de manera no explicada? ¿A qué se debe que las mujeres se concentran en ciertas ocupaciones de sectores específicos y perciben salarios bajos en promedio? En cuanto al cambio tecnológico: ¿Se conoce el efecto del progreso técnico sobre los salarios de las mujeres? ¿La complementariedad de la tecnología y el capital humano calificado coloca el sueldo de las mujeres en una mejor posición? En relación con la proporción de la BSG considerada como discriminación: ¿Es correcto imputar todo el porcentaje no explicado a discriminación salarial por género? ¿A qué otros factores corresponde la parte no explicada de la BSG?

## Conclusiones

Por medio de la revisión de documentos que analizan la BSG, bajo el enfoque de cambio tecnológico, este documento se propone avanzar en dirección de aclarar las implicaciones que el progreso tecnológico tiene sobre la estructura salarial de las mujeres, que afectan la BSG, con la finalidad de contribuir a la comprensión del fenómeno. A partir de la revisión de evidencia empírica, se destacan los siguientes argumentos.

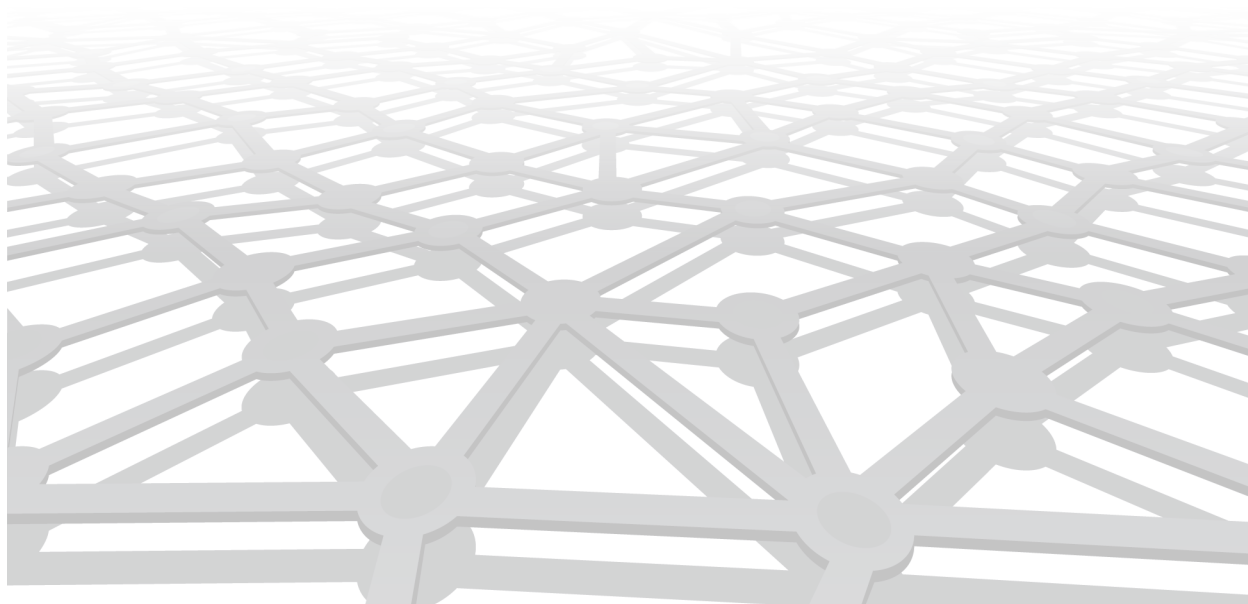
La tesis de complementariedad del uso de la computadora sostiene que la BSG se reduce, a partir de que las mujeres tienen habilidades no observadas que son más compatibles con el uso de la computadora en el lugar de trabajo. La introducción de las tecnologías de la información trajo consigo un cambio en la demanda relativa en las ocupaciones y efectos en la composición de la mano de obra por género por calificación, a partir del empleo de computadoras en las actividades laborales. De manera que se busca conocer si las mujeres tienen ventaja en emplearse y percibir mejores salarios por el dominio del uso de la computadora; o bien, es mayor la probabilidad de que las mujeres utilicen computadora desempeñándose en ocupaciones no calificadas que no requieren de estudios profesionales.

Por otra parte, con el cambio tecnológico se crean puestos laborales que requieren de mayor calificación; pero la evidencia muestra que las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones menos calificadas o sobrerrepresentadas en el sector servicios, percibiendo en promedio salarios medios o bajos. Por lo tanto, es importante saber si la segregación ocupacional por género en sectores de alto contenido tecnológico está impidiendo el cierre de la BSG.

No obstante, el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías es un factor central en la explicación de mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres, en empleos en los que ya no se requiere de esfuerzo físico sino cognitivo. Al respecto se observa una tendencia al alza de mujeres empleadas en ocupaciones masculinizadas, y acceso a puestos gerenciales y profesionales. Al respecto, es conveniente estimar en qué ocupaciones o sectores se presentó una reducción en la BSG, a partir de la incorporación de mujeres en puestos calificados.

Existen elementos para sostener que la BSG se redujo en parte por el progreso tecnológico, pues el incremento de la participación laboral de la mujer en el trabajo calificado apoya el cierre de la brecha, mientras que la sobrerrepresentación del género femenino en ocupaciones de salarios bajos permite que las diferencias persistan.

Los puntos anteriormente mencionados enmarcan posibles líneas de investigación para el mercado laboral mexicano, pues se evidencia la necesidad de investigación para México que aborde y profundice la relación entre la BSG y las implicaciones del progreso tecnológico, de acuerdo con la implementación de tecnologías de la información y el empleo de la computadora para actividades laborales, en los que se incorporen variables tecnológicas para identificar con mayor precisión el efecto del cambio tecnológico en la estructura salarial por género, en las diferentes regiones del país.



## Referencias

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Alarcón González, D. y McKinley, T. (1999). The Adverse Effects of Structural Adjustment on Working Women in Mexico. *Latin American Perspectives*, 26(3), 103-117.
- Allen, S. G. (2001). Technology and the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 440-483.
- Autor, D. H., Katz, L. F., y Krueger, A. B. (1998). Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1169-1213.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago, EE. UU.: University of Chicago press.
- Bishop, J. A., Luo, F. y Wang, F. (2005). Economic Transition, Gender Bias, and the Distribution of Earnings in China. *Economics of Transition*, 13(2), 239-259.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (1997). Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15(1, Part 1), 1-42.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *NBER Working Papers from National Bureau of Economic Research*, 7732.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 436-455.
- Brown, F. y Domínguez, L. (2007). Determinants of Wage Differentials in the Maquila Industry in México: A Gender Perspective. *GEM-IWG Working Paper*, 07-6.
- Card, D. y DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 733-783.
- Caselli, F. (2015). *Experience-Biased Technical Change*. Working paper.
- Domínguez, L., y Brown, F. (2010). Trade Liberalization and Gender Wage Inequality in Mexico. *Feminist Economics*, 16(4), 53-79.
- Domínguez, L. y Brown, F. (2013). Gender Differences in Workplace Choices under Crisis Conditions. *CEPAL Review*, 111, 79-98.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(78), 207-219.
- Huesca, L., Castro, D., y Rodríguez, R. (2010). Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica. *Economía, sociedad y territorio*, 10(34), 749-779.

## Referencias

- INEGI. (2004). *Encuesta Nacional de Empleo, ENE 2004*.
- INEGI. (2004). *Módulo sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, MODUTIH, 2004 y 2014*.
- INEGI. (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2014*.
- Jann, B. (2008). A Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca Decomposition. *Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Juhn, C., Murphy, K. M., y Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410-442.
- Melly, B. (2005). Decomposition of Differences in Distribution Using Quantile Regression. *Labour Economics*, 12(4), 577-590.
- Meza, L. (2018). *El efecto del cambio tecnológico en el mercado laboral mexicano: más allá de la robotización*. Working paper. INEGI y Universidad Iberoamericana.
- Meza, L. (2001). Wage Inequality and the Gender Wage Gap in Mexico. *Economía Mexicana Nueva Época*, 10 (2), 291-323.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions*, 2.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Política y cultura*, (28), 225-256.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2012). Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo regionales en México. *Estudios Fronterizos Nueva Época*, 13(26), 141-174.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nósis*, 23(46), 80-113.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect, NBER*, 6, 1-84.
- Tick, L. y Oaxaca, R. (2008). *Technological Change and Gender Wage Differentials*. Working paper.
- Villarreal, A. y Yu, W. H. (2007). Economic Globalization and Women's Employment: The Case of Manufacturing in Mexico. *American Sociological Review*, 72(3), 365-389.
- Wang, M. y Cai, F. (2008). Gender Earnings Differential in Urban China. *Review of Development Economics*, 12(2), 442-454.

## Referencias

Wolszczak y Derlacz, J. (2013). Mind the Gender Wage Gap- The impact of Trade and Competition on Sectoral Wage Differences. *The World Economy*, 36(4), 437-464.

Yamaguchi, S. (2016). Changes in Returns to Task-Specific Skills and Gender Wage Gap. *Journal of Human Resources*, 1214-6813R2.

# Capítulo 9



## Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?

\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\* Investigador del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD).

\*\*\* Estudiante de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez\*

Mario Camberos Castro\*\*

Melissa Fabiola Ramírez Estrada\*\*\*

## Introducción

El empleo en el sector público y privado presenta diferentes características que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. Desde la perspectiva teórica, el salario real de los empleados de la administración pública puede estar más relacionado con el comportamiento de la política fiscal, y puede resultar poco sensible a las condiciones imperantes de los mercados de trabajo.

En México existe el mercado de trabajo informal, el cual se ha convertido en una manera de ocultar los problemas de desempleo que manifiestan las economías. La misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó, en el año 2002, que la falta de trabajos formales perjudica tanto en términos salariales, seguridad social y derechos fundamentales del trabajo. Los trabajadores informales tienden a estar menos protegidos respecto a los formales, provocando que sean vulnerables ante los cambios que surjan en el mercado, viéndose obligados en aceptar recortes considerables en sus ingresos ante las volatilidades que se pudieran manifestar en la economía.

Cuando se analizan las diferencias por género, en cada uno de los sectores, se encuentra que los salarios en el público son mayores para las mujeres, con una menor dispersión que su contraparte en el privado. Estos resultados fueron evidenciados por Ugidos (1997), Melly (2005), Lucifora y Meurs (2006), Baron y Cobb-Clark (2010), Chaterji *et al.* (2011). Sin embargo, pese al interés que existe por el tema a nivel internacional, para México se han hecho estudios como el de Pagan *et al.* (2002), Gong y Soest (2002), Panizza y Qiang (2005), Patrinos *et al.* (2009). Popli (2013) analiza el mercado de trabajo formal e informal, y Rodríguez *et al.* (2017) y Rodríguez (2019), el sector público y privado (formal e informal), en donde se encuentra que la brecha se ha reducido a lo largo del tiempo, por una caída de los salarios de los trabajadores ubicados en el sector formal.

Por lo tanto, el estudio del diferencial salarial en el sector público y privado (formal e informal) resulta interesante. Cuanto más diferentes sean las actividades desarrolladas en cada sector, menor es el grado de sustitución de los bienes y servicios producidos en cada uno, y más difícil será la comparación de los salarios entre sectores. Asimismo, se debe de considerar que puede haber ciertas preferencias y perfiles profesionales al ocuparse en cada uno de ellos; y que también pueden influir las características de los individuos, en cuanto a formación y experiencia laboral.

A partir de lo anterior, surgen las siguientes interrogantes para México: ¿Cuál es la estructura ocupacional y salarial de los trabajadores en el sector público y privado (formal-informal)? ¿Es diferente la remuneración que reciben los trabajadores con las mismas características productivas, pero con diferente sexo? ¿Existen diferencias por género dentro del mismo sector? ¿Las diferencias se deben a los atributos de capital humano o a los rendimientos en un sector y otro? ¿Existen diferencias por área geográfica?

El objetivo del presente capítulo es analizar las diferencias salariales por género en el mercado de trabajo público y privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores; y conocer si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos en un sector y otro, al realizar el análisis para México, Cd. de México, Guadalajara, Monterrey, así como Saltillo.

Según la literatura y evidencia empírica revisada, una hipótesis interesante en el presente estudio es que el mercado de trabajo público favorece a las mujeres y el privado las desfavorece, particularmente en el sector informal, con una mayor diferencia salarial que no se explica por las características productivas.

Para ello, se utiliza la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder (1973), con la corrección del sesgo de selección —técnica de corrección propuesta por Heckman (1979)— y los datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE), 2018.

Los principales resultados indican que, cuando se analiza el diferencial salarial por género, se destaca que en el sector público las diferencias se explican por las características productivas; mientras que en el privado formal e informal, responden en gran medida a la parte no explicada por los atributos productivos.

El resto del trabajo se estructura en cuatro apartados. El primero hace una discusión sobre la brecha salarial, los mercados de trabajo público, formal e informal, así como la revisión de la evidencia empírica. En el segundo se aborda la metodología y datos empleados. En el tercero se realiza una breve descripción de las características de las muestras de mujeres y hombres, separadamente y entre géneros, en los mercados laborales público y privado (formal e informal); en la parte empírica, se analiza la desigualdad salarial por sectores y género, así como su descomposición en los mercados público, privado formal e informal. Por último, se incluyen las principales conclusiones y un apartado de referencias bibliográficas.

## Revisión de literatura y evidencia empírica

Antes de entrar en el análisis, es importante definir qué características tiene cada uno de los segmentos de mercado abordados en esta investigación. Para ello, Gasparini *et al.* (2015) definen a los empleados públicos como aquellas personas que se encuentran ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en instituciones gubernamentales; por ejemplo, en proveer servicios como la educación, salud, seguridad y justicia, entre otros. Por su parte, se define a los empleados ocupados en el sector privado como aquellos que desarrollan su actividad en empresas grandes, medianas o pequeñas, y que cuentan con seguridad social y prestaciones laborales. Finalmente, quienes no cuentan con estos derechos laborales son los trabajadores informales, quienes pueden desarrollar sus actividades por cuenta propia, sin registro fiscal.

Aunque la evidencia demuestra que las condiciones laborales son mejores en el sector público —principalmente para los trabajadores más educados—, desde la década de los ochenta, en la región latinoamericana, uno de los supuestos que ha acompañado el discurso neoliberal ha sido que el adelgazamiento del Estado es una condición necesaria para el saneamiento de las finanzas públicas. Es por esto que, en México, se observa una disminución del aparato burocrático a través del tiempo, que se ha mantenido hasta la actualidad, lo que provocó una reducción del empleo en el sector público. Pagan *et al.* (2002) mencionan que a principios de los años ochenta, la economía mexicana experimenta cambios estructurales importantes como la reforma comercial, privatización y desregulación de empresas, así como la descentralización del gobierno. En 1982, existían 1,155 empresas públicas que generaban el 18.5% del PIB y el 10% del empleo del país. Para 1991, solo existían 239 empresas públicas; esto trajo como resultado una reducción del número de trabajadores de 1.05 a 0.51 millones de 1991 a 1992.

Ante la incapacidad de generar otras alternativas laborales en el sector formal, se han creado empleos en el mercado laboral informal. Para muchos países, pertenecer al sector informal es considerado como ilegal; sin embargo, en México no lo es, pues surge por la falta de empleo (Martínez, 2005). Desde las reformas estructurales, este sector ha mostrado un mayor dinamismo y estabilidad que superan el desempeño de la economía formal, dado que está absorbiendo gran parte de la oferta laboral y actúa como regulador del mercado de trabajo. De acuerdo con el INEGI, en 2015 el 57.8% de los trabajadores en México se encontraban en el sector informal, lo que ha

generado incertidumbre laboral, precariedad y desigualdad salarial, aun y cuando se ha presentado estabilidad macroeconómica.

Fields (1975) propone un modelo en donde demuestra que el sector informal es amortiguador entre no trabajar o trabajar en el sector formal. También, los salarios son mejores en el sector formal, ya que se determina por la producción y la competitividad económica de la empresa. Esto hace que se incremente la brecha salarial entre trabajadores de un sector u otro.

Gregory y Borland (1999) mencionan que la desigualdad salarial se ha caracterizado por tener un impacto heterogéneo en el mercado laboral por sectores. Los motivos por los que los trabajadores del sector público pueden ser potencialmente remunerados de forma diferente son distintos; entre ellos destacan los servicios que ofrece el sector público, así como un mayor poder de negociación sindical, lo que provoca que los trabajadores tengan un salario mayor. Cuando se comparan trabajadores con características productivas similares, en el caso de las mujeres y los trabajadores con nivel educativo bajo, suelen estar mejor remunerados y los niveles de desigualdad comparativamente menores, respecto al resto de los sectores. No obstante, en el sector público existen topes salariales, definidos por el puesto de trabajo, y en el sector privado dichos salarios se determinan por el tamaño, giro y el nivel de competitividad de la empresa.

Por su parte, García de Finelli (1989), Marshall (2002) y Fuentes *et al.* (2005) argumentan que las diferencias salariales se encuentran en función de la oferta (cambios en la población económica activa e institucionales) y demanda laboral (cambio tecnológico, apertura comercial). En donde la brecha entre trabajadores tiende a ensancharse dependiendo de su productividad, derivado del nivel de educación, el entrenamiento en el lugar de trabajo y la experiencia. Rodríguez y Limas (2017) mencionan que la conducta de los agentes económicos y sus motivaciones reconoce que las diferencias salariales por género se deben a la menor productividad de ellas, o bien a las imperfecciones del mercado (abordadas por el enfoque del monopsonio), incluidos los prejuicios y el *overcrowding approach* (enfoque de la sobreagrupación). A pesar de ello, la participación laboral de las mujeres se ha incrementado desde 1970 hasta la actualidad. Tal como mencionan Aguilar y Gutiérrez (2017), los factores son múltiples; entre ellos destacan: una mayor demanda de mano de obra barata, la creciente modernización del campo y una mayor demanda en el sector servicios, así como mayor tasa de educación, menores niveles de natalidad y de mortandad femenina.

Ion (2011) coincide con Valdivia y Pedrero (2011) al mencionar que la elección ocupacional de las mujeres puede ser causante de las diferencias salariales por género, por ejemplo: tener un empleo en el sector público o privado (formal e informal), y también ocuparse en ciertas ramas de actividad económica y profesiones. En este caso, las mujeres suelen elegir el mercado laboral público y privado-informal, por considerarlos más conciliadores con su vida familiar. También se menciona que la trayectoria profesional de las mujeres en el ambiente laboral se relaciona con la existencia de un piso pegajoso y techo de cristal, que limita sus posibilidades de crecimiento personal y desarrollo profesional con salarios bajos y altos.

En síntesis, los planteamientos teóricos destacan que las características laborales de los trabajadores en el sector público y privado son diferentes, el nivel educativo y el tipo de ocupación es determinante para ubicarse en uno y otro sector. Las mujeres han aumentado su nivel educativo y disminuido su tasa de natalidad, entre otros elementos. Esto ha propiciado un aumento en la participación laboral en distintos sectores económicos; sin embargo, se ha demostrado que en el sector público se obtienen mejores remuneraciones, dado el aumento de las características de capital humano y los servicios que este ofrece. Por otra parte, la brecha salarial por género suele justificarse por diferencias en capital humano o al ubicarse en mercados de trabajo público y privado (formal e informal); pero existen elementos que no se explican por los atributos productivos, que muestran la mayor parte de la desigualdad, principalmente, en el grupo de mujeres de bajos y altos salarios.

Estos resultados han motivado a realizar trabajos empíricos para conocer las diferencias salariales de los trabajadores ubicados en el sector público respecto al privado, así como entre el formal e informal, también como se ha medido la desigualdad salarial por género. Por lo anterior, se consideró importante contar con una revisión de literatura reciente, con el objetivo de conocer las metodologías, bases de datos y principales resultados que se han obtenido a nivel internacional y nacional.

## Evidencia empírica

Se encontraron trabajos empíricos que analizan las diferencias salariales por género por sectores, los cuales apuntan que el diferencial salarial se encuentra a favor de las mujeres en el sector público (Ugidos, 1997; Melly, 2005; Lucifora y Meurs, 2006; Baron y Cobb-Clark, 2010, Chaterji *et al.*, 2011).

Para México, son pocos los estudios que han abordado el tema por género. Entre ellos, se puede citar a Pagan *et al.* (2002), quienes analizan las diferencias salariales de los trabajadores en el sector público y privado en México, con los datos de la ENEU 1987-1997 y utilizan la metodología JMP (1991). Ellos encuentran que la diferencia salarial se incrementó 0.2% a favor de los trabajadores en el sector público, debido al aumento del precio por escolaridad. También se encontró que los salarios y la participación laboral de las mujeres son mayores en el sector público, explicado por un incremento en su nivel educativo.

Gong y Soest (2002) analizan la diferencia salarial y la transición entre el sector formal e informal, con los datos de la ENEU (1992 y 1993). Sus resultados indican que las diferencias entre sectores se incrementan a medida que lo hace el nivel educativo; sin embargo, para las mujeres, adicionalmente también se incrementan con la edad. De igual manera, se encuentra que la probabilidad de emplearse en el sector formal se incrementa con el diferencial salarial. Para los hombres, ocuparse en el ámbito informal está relacionado con el nivel de ingreso y el número de miembros en el hogar; asimismo, cuando el ingreso familiar se incrementa, baja la participación de las mujeres en ambos sectores laborales.

Panizza y Qiang (2005) analizan las diferencias salariales por género de los trabajadores en el sector privado-público en México, al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder (1973) con los datos de la ENIGH (2004). Sus resultados indican que existe una brecha salarial por género de -0.020 y -0.180 puntos logarítmicos, en el sector público y privado respectivamente, lo que indica que en el sector privado la diferencia es mayor.

Patrinos *et al.* (2009) analizan la desigualdad salarial entre el sector público y privado con los datos de la ENIGH (2002), al aplicar la metodología cuantílica de Koenker y Bassett (1978). Sus resultados indican que la educación incrementa la desigualdad en 2.4 puntos logarítmicos entre el cuantil 90 y el 10. Dado que las mujeres que se encuentran en el mercado suelen contar con más niveles educativos, la diferencia las favorece.

Popli (2013), quien mostró que después de la recesión de 1994 la desigualdad salarial entre mujeres y hombres varía según la formalidad o informalidad del trabajo, encuentra que la brecha aumentó en los trabajadores formales, aunque de forma general esta disminuyó en el periodo de 1996 al 2006, lo que podría ser explicado por la diferencia salarial entre ramas de actividad económica.

Por su parte, Rodríguez *et al.* (2017) con la técnica de Juhn-Murphy-Pierce, y los datos de la ENOE 2005, 2009 y 2015, encuentran que la brecha salarial de género

se redujo, previa y posterior a la crisis, en todos los segmentos analizados (público y privado formal e informal). La fuente principal de esta evolución es la parte no explicada, acentuándose en el sector informal.

Rodríguez (2019) realiza una investigación con el objetivo de analizar las diferencias salariales en el mercado de trabajo público, privado (formal e informal); dadas las características personales y laborales de los trabajadores y si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos, en un sector y otro, al realizar el análisis para las muestras de mujeres y hombres, separadamente y por género, a lo largo de la distribución salarial. Con la metodología de Firpo, Lemieux y Fortin (2011) y la Encuesta de Ocupación y Empleo 2017, encuentra que el sector público tiene importantes ventajas salariales para ambos géneros; principalmente para ellas en el grupo de salarios bajos. De igual manera, encuentra que en el sector público las diferencias se explican por las características productivas, y en el privado formal e informal, responden en gran medida a la parte no explicada por los atributos productivos.

Finalmente, la evidencia a nivel internacional prueba que la brecha salarial no es siempre explicada por las mismas características productivas en distintos sectores, dado que en el ámbito público existe una menor desigualdad y la mayor parte se explica por los atributos productivos. La evidencia también muestra que las diferencias por género son menores para las mujeres en el ámbito público, ya que se encuentran mejor posicionadas en este sector y reciben una mayor remuneración que en el sector privado. Podemos notar también que en México se han implementado reformas económicas, tendientes a reducir el número de empleos en el sector público. Sin embargo, se evidencia que los trabajadores en este sector reciben mejores salarios que en el privado, principalmente en el formal. Cuando se revisa la desigualdad salarial por género, se encuentra una reducción de la misma en todos los sectores, sobre todo en el público, provocado por un aumento de la participación laboral femenina con mayor educación. Aun y con la importancia del tema, no se encuentra evidencia para el caso de México respecto a lo que sucede con la brecha de salarios en diferentes tramos de la distribución, suponiendo que corresponde a trabajadores con bajos y altos niveles de educación, respectivamente.

## Datos y metodología

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

Se analizarán cuatro zonas metropolitanas de México: la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Saltillo; pues el país no es homogéneo y presenta diferentes características en sus diversas regiones. Se analizan zonas metropolitanas con el fin de conocer cómo es la situación a la que se enfrentan las mujeres en estas áreas del país, y comparar sus resultados con la zona metropolitana de Saltillo.

La población con la que se realizará la investigación son mujeres y hombres, entre 15 y 65 años de edad, que trabajan en diferentes sectores del mercado laboral, como el público y el privado formal e informal. El sector público es aquel en donde se trabaja dentro de la administración pública federal, la Secretaría de la Defensa Nacional y la Marina, sectores paraestatales, escuelas, hospitales, servicios asistenciales, educativos y de otras instituciones. El sector privado formal es aquel que se caracteriza porque las personas cuentan con prestaciones y tienen acceso a la seguridad social; mientras que en el informal se carece de estas oportunidades (Rodríguez *et al.*, 2017). Además, la población de estudio debe tener jornadas laborales completas, que se traducen en 40 horas a la semana.

## 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 mujeres ( $f$ ) y hombres ( $m$ ). Si el modelo estándar de logaritmo de ingresos es estimado de forma separada para mujeres y hombres, 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;  $b_m$  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 puede 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 mujeres y hombres; 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 por 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)<sup>22</sup>. Esta técnica tiene la ventaja de corregir los factores no observables que pueden influir en los rendimientos de los individuos; 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:

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

Si  $Z_i \alpha + \mu_i < 0$  (3)

En 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:

$$\ln W_i = X_i \beta + \mu_i \quad (4)$$

<sup>22</sup>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 la que han sido seleccionados.

En 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;  $\beta$  son los vectores de los parámetros y  $\mu$  los residuos.

Al tomar valores esperados de la variable dependiente condicionada por las explicativas, se tiene:

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

En donde  $\rho$  es el coeficiente de correlación entre  $\varepsilon$  y  $\mu$ ;  $\phi(Z_i \alpha)$ , el valor de la función de densidad;  $\Phi(Z_i \alpha)$ , el valor de la función de distribución; y  $\lambda$ , el *ratio* de Mills.

## Estadística descriptiva

A continuación, se presentan las principales características del mercado laboral en México y sus áreas metropolitanas, en diferentes segmentos de mercado (público y privado). La tabla 9.1 muestra que, para el país, la composición de los mercados laborales se encuentra conformada aproximadamente por un 61% de fuerza laboral masculina y el resto por mujeres; después de la nación, es Saltillo la ciudad que presenta una mayor proporción de hombres, con 58%. La educación es un elemento importante para que mujeres y hombres se incorporen al mercado de trabajo; en ese sentido, Saltillo y su área metropolitana cuenta con mayor porcentaje de universitarios, con 22.5% de la muestra. Asimismo, la mayor parte de la población se encuentra en el rango de 26 a 35 años de edad. También, más del 60% se encuentran en el estatus de casado y el 46% son jefes de hogar.

En términos salariales, es la Ciudad de México quien presenta un salario por hora promedio mensual más alto, con 41.05, aunque se observan jornadas más elevadas en la Monterrey, con 44.81 horas a la semana. Es importante destacar que, en las áreas metropolitanas de Monterrey y Saltillo, el 78% de las personas trabajan tiempo completo, es decir, más de 40 horas a la semana.

Cabe destacar que, para todo México, la mayor proporción de su mercado laboral se encuentra dentro del sector informal, con 62%, seguido del sector formal con un 28% y del sector público, con un 8% de participación. Esta situación es muy similar para el resto de las áreas metropolitanas, aunque en Saltillo se presenta una menor proporción de informalidad, con 50%.

Tabla 9.1

Características promedio de los mercados laborales de México y áreas metropolitanas, 2018.

	México	Cd. de México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Sexo	0.610	0.566	0.563	0.566	0.587
Primaria incompleta	0.0922	0.0488	0.0575	0.0571	0.0457
Primaria	0.176	0.137	0.141	0.142	0.118
Secundaria	0.352	0.335	0.336	0.324	0.351
Preparatoria	0.231	0.263	0.259	0.264	0.261
Universidad	0.149	0.217	0.207	0.212	0.225
Edad 16-25	0.208	0.183	0.201	0.190	0.192
Edad 26-35	0.247	0.255	0.252	0.248	0.265
Edad 36-45	0.243	0.242	0.232	0.250	0.238
Edad 46-55	0.197	0.213	0.200	0.208	0.203
Edad 56-65	0.105	0.106	0.115	0.103	0.101
Casado	0.626	0.593	0.594	0.605	0.628
Jefe de hogar	0.467	0.451	0.448	0.455	0.460
Salario por hora	35.55	41.05	39.75	39.78	40.79
Horas trabajadas a la semana	43.27	43.83	44.14	44.81	44.35
Experiencia	21.99	21.43	21.34	21.45	20.92
Trabajo de tiempo completo	0.710	0.742	0.733	0.767	0.750
Sector público	0.0856	0.115	0.0976	0.106	0.107
Sector privado-formal	0.288	0.357	0.366	0.355	0.384
Sector privado-informal	0.626	0.528	0.536	0.539	0.509
Observaciones	42,243,597	7,353,690	1,476,318	1,422,174	211,525

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

En la tabla 9.2 se revela que las mujeres reportan mayores estudios universitarios frente a los hombres, en el país y en todas las áreas metropolitanas. Cuando se analiza la edad, se encontró que tanto mujeres y hombres se concentran en el rango de 26 a 35 años. También existe una mayor proporción de hombres que se encuentran en el estatus de casados, el cual supera el 60%, con una mayor participación en Saltillo. La variable de jefe de hogar es de 20% y 60%, en promedio, para mujeres y hombres.

El salario por hora es mayor para los hombres en el país y en la mayoría de las áreas metropolitanas, excepto para la ciudad de Saltillo, en donde no se observan diferencias salariales. Sin embargo, cuando se muestran las horas trabajadas, la jornada es claramente mayor para los hombres, con más de 46 horas a la semana; a diferencia de las mujeres, que no llegan a 40. Asimismo, los años de experiencia son similares para ambos géneros.

**Tabla 9.2**

Características promedio por sexo en el mercado de trabajo público y privado en México y por áreas metropolitanas, 2018.

	México		Cd. De México		Guadalajara		Monterrey		Saltillo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Primaria incompleta	0.0789	0.101	0.0445	0.0522	0.0603	0.0554	0.0550	0.0586	0.0423	0.0480
Primaria	0.159	0.187	0.130	0.141	0.132	0.148	0.136	0.146	0.107	0.125
Secundaria	0.338	0.362	0.318	0.347	0.319	0.349	0.313	0.333	0.332	0.364
Preparatoria	0.246	0.221	0.263	0.263	0.254	0.262	0.256	0.271	0.273	0.252
Universidad	0.178	0.130	0.244	0.197	0.235	0.185	0.240	0.191	0.245	0.211
Edad 16-25	0.189	0.219	0.171	0.193	0.187	0.212	0.174	0.203	0.181	0.200
Edad 26-35	0.250	0.246	0.252	0.257	0.243	0.259	0.233	0.259	0.273	0.260
Edad 36-45	0.254	0.236	0.242	0.242	0.250	0.218	0.270	0.235	0.246	0.233
Edad 46-55	0.206	0.191	0.231	0.199	0.200	0.200	0.231	0.191	0.190	0.213
Edad 56-65	0.101	0.107	0.104	0.108	0.120	0.111	0.0918	0.112	0.110	0.0944
Casado	0.548	0.676	0.524	0.647	0.521	0.651	0.530	0.663	0.543	0.689
Jefe de hogar	0.237	0.614	0.247	0.608	0.249	0.602	0.257	0.605	0.240	0.615
Salario por hora	34.98	35.91	39.61	42.15	36.79	42.05	37.43	41.59	40.84	40.76
Horas trabajadas a la semana	38.12	46.56	38.92	47.60	39.38	47.82	39.41	48.95	38.52	48.45
Experiencia	21.98	21.99	21.59	21.31	21.67	21.09	21.80	21.18	20.84	20.98
Tiempo completo	0.587	0.789	0.627	0.831	0.611	0.828	0.646	0.860	0.610	0.849
Sector público	0.104	0.0736	0.126	0.107	0.120	0.0803	0.122	0.0932	0.128	0.0924
Sector privado-formal	0.271	0.299	0.329	0.378	0.330	0.394	0.312	0.389	0.338	0.417
Sector Privado-informal	0.624	0.628	0.545	0.515	0.550	0.525	0.565	0.518	0.534	0.491
Observaciones	16,476,814	25,766,783	3,193,027	4,160,663	644,725	831,593	616,566	805,608	87,444	124,081

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

La estadística descriptiva abrirá la discusión del panorama general en que se encuentra el mercado laboral en México y sus áreas metropolitanas, con información del año 2017, que es la más reciente de la ENOE.

## Diferencial de salarios mensuales y su descomposición para mujeres y hombres

Después de explorar las características generales del mercado laboral de México y sus áreas metropolitanas, es necesario realizar el análisis de la descomposición de las diferencias salariales y, así, identificar a qué circunstancias se enfrentan las mujeres dentro de los mercados laborales, dependiendo del sector en donde se ubiquen. En la tabla 9.3, claramente se puede notar que la desigualdad, es decir, el salario de las mujeres menos el salario de los hombres, es desfavorable para ellas, principalmente en la Ciudad de México y Monterrey, con -0.448 y -0.399 puntos logarítmicos respectivamente, siendo menor en Saltillo, con -0.20 puntos logarítmicos.

Cuando se realiza la descomposición salarial se encuentra que, la parte que se explica por las características, tiene signo positivo en el país y en todas las áreas metropolitanas; lo que implica que las mujeres, dadas sus características de capital humano, deberían de ganar más. Por ejemplo, en Saltillo y Ciudad de México, es donde se observan valores más altos, con 0.118 y 0.117, respectivamente. Al analizar la parte de la desigualdad que no se explica por los atributos productivos, se revela que esta es mayor en Monterrey y en Ciudad de México con -0.52 y -0.51 puntos logarítmicos, respectivamente, y menor para Saltillo y Guadalajara con -0.339 y -0.333 puntos logarítmicos.

**Tabla 9.3**

Descomposición del diferencial de salarios por sexo en el mercado laboral, 2018.

	México	Cd. México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Mujer LSH	3.376***	3.473***	3.447***	3.457***	3.486***
	[0.00332]	[0.0152]	[0.0189]	[0.0185]	[0.0272]
Hombre LSH	3.690***	3.872***	3.682***	3.904***	3.694***
	[0.0368]	[0.353]	[0.165]	[0.542]	[0.185]
Diferencia salarial	-0.323***	-0.399	-0.234	-0.448	-0.208
	[0.0370]	[0.354]	[0.166]	[0.542]	[0.187]

(continúa)

**Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?**

269

(continuación)

Características	0.102*** [0.00361]	0.117*** [0.0330]	0.106*** [0.0247]	0.115* [0.0615]	0.118*** [0.0422]
Coefficientes	-0.437*** [0.0370]	-0.513 [0.354]	-0.333** [0.166]	-0.529 [0.542]	-0.339* [0.187]
Interacción	0.0120*** [0.00346]	-0.00270 [0.0324]	-0.00723 [0.0239]	-0.0343 [0.0611]	0.0121 [0.0419]
Observaciones	122,210	4,847	3,068	3,033	1,671

Errores estándar en corchetes: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE (2018).

La tabla 9.4 muestra las diferencias salariales dentro del sector público, en el cual se puede notar que presenta los niveles salariales más elevados y, cuando se analiza la desigualdad, se observa que esta es favorable para las mujeres, en el país y en todas las áreas metropolitanas analizadas; siendo mayor en la ciudad de México y en Saltillo, con 0.885 y 0.506 puntos logarítmicos, respectivamente.

En cuanto a los resultados obtenidos (fila 4), se puede decir que las mujeres deberían recibir remuneraciones mayores que los hombres, dadas sus características de capital humano en el país, Ciudad de México y Saltillo, con 0.12, 0.13 y 0.12, respectivamente; pero existe una parte no explicada que reduce la desigualdad a favor de ellas.

**Tabla 9.4**

Descomposición del diferencial de salarios por sexo en el mercado de trabajo público, 2018.

	México	Cd. México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Mujer LSH	4.044*** [0.00740]	4.081*** [0.0316]	4.025*** [0.0383]	4.050*** [0.0472]	3.998*** [0.0623]
Hombre LSH	3.723*** [0.214]	3.196 [2.610]	3.628*** [0.830]	3.923*** [0.122]	3.493*** [1.045]
Diferencia salarial	0.321 [0.214]	0.885 [2.610]	0.397 [0.831]	0.127 [0.131]	0.506 [1.047]
Características	0.120*** [0.00805]	0.138 [0.113]	0.0796 [0.0524]	0.120*** [0.0361]	0.122 [0.131]
Coefficientes	0.206 [0.214]	0.775 [2.610]	0.342 [0.831]	5.37e-05 [0.128]	0.346 [1.047]
Interacción	-0.00407 [0.00669]	-0.0273 [0.111]	-0.0253 [0.0430]	0.00757 [0.0272]	0.0374 [0.134]

(continúa)

(continuación)

	México	Cd. México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Observaciones	12,218	584	315	336	190

Errores estándar en corchetes: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE (2018).

La tabla 9.5 muestra las diferencias salariales para el caso del sector privado formal. Los resultados revelan que la desigualdad se encuentra en contra de las mujeres, en Guadalajara y en Saltillo, con -0.238 y -0.638 puntos logarítmicos, respectivamente. Aunque llama la atención que, en el resto de las áreas metropolitanas, la desigualdad se encuentra a favor de ellas, en el país, Ciudad de México y Monterrey, con 0.19, 0.18 y 0.05 puntos logarítmicos.

En la fila 4 se puede apreciar que la mujer posee atributos que le permitirían obtener mayores salarios que los hombres; sin embargo, es claro que esto no sucede así, y por eso se le atribuye a la parte no explicada por las características (fila 5), que reduce la desigualdad en las áreas metropolitanas de Guadalajara y Saltillo, con -0.273 y -0.68 respectivamente.

**Tabla 9.5**

Descomposición del diferencial de salarios por sexo en el mercado de trabajo privado formal, 2018.

	México	Cd. México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Mujer LSH	3.392***	3.448***	3.405***	3.478***	3.444***
	[0.00431]	[0.0197]	[0.0248]	[0.0258]	[0.0340]
Hombre LSH	3.196***	3.260***	3.643***	3.422***	4.079
	[0.207]	[0.753]	[0.352]	[0.561]	[4.956]
Diferencia salarial	0.196	0.189	-0.238	0.0556	-0.635
	[0.207]	[0.753]	[0.353]	[0.561]	[4.956]
Características	0.0419***	0.0529*	0.0408	0.0546	0.0624
	[0.00930]	[0.0295]	[0.0353]	[0.0423]	[0.280]
Coeficientes	0.151	0.131	-0.273	0.00610	-0.689
	[0.207]	[0.753]	[0.353]	[0.561]	[4.956]
Interacción	0.00319	0.00503	-0.00604	-0.00502	-0.00789
	[0.00909]	[0.0277]	[0.0331]	[0.0400]	[0.279]
Observaciones	40,016	1,812	1,162	1,114	665

Errores estándar en corchetes: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE (2018).

Por último, se presenta la tabla 9.6, que contiene información sobre los diferenciales salariales dentro del sector privado informal, además de la descomposición de los factores explicados y no explicados. En este análisis se puede observar que, en todas las áreas metropolitanas, la desigualdad es negativa; es decir, en contra de las mujeres, siendo mayor en la Ciudad de México y Monterrey, con -0.384 y -0.310 puntos logarítmicos. Según sus características productivas, ellas deberían de ganar más de 0.123 puntos logarítmicos, pero existe una parte no explicada por las características, que contribuye al aumento de la desigualdad en más de 0.399.

**Tabla 9.6**

Descomposición del diferencial de salarios por sexo en el mercado de trabajo privado informal, 2018.

	México	Cd. México	Guadalajara	Monterrey	Saltillo
Mujer LSH	3.223***	3.325***	3.335***	3.299***	3.374***
	[0.00466]	[0.0226]	[0.0284]	[0.0254]	[0.0428]
Hombre LSH	3.473***	3.635***	3.608***	3.684***	3.664***
	[0.0190]	[0.157]	[0.171]	[0.292]	[0.206]
Diferencia salarial	-0.250***	-0.310*	-0.273	-0.384	-0.291
	[0.0196]	[0.158]	[0.173]	[0.293]	[0.210]
Características	0.123***	0.147***	0.148***	0.145**	0.157**
	[0.00325]	[0.0375]	[0.0401]	[0.0646]	[0.0646]
Coeficientes	-0.399***	-0.460***	-0.433**	-0.479	-0.473**
	[0.0196]	[0.158]	[0.173]	[0.293]	[0.210]
Interacción	0.0266***	0.00372	0.0119	-0.0502	0.0256
	[0.00354]	[0.0378]	[0.0415]	[0.0650]	[0.0667]
Observaciones	69,976	2,451	1,591	1,583	816

Errores estándar en corchetes: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE (2018).

Reuniendo la información descrita anteriormente, se puede notar que las áreas metropolitanas de México presentan características diferentes. Sin embargo la desigualdad salarial sigue existiendo y varía por tipo de mercado de trabajo, ya sea el público, privado formal e informal. Se encontró que el mercado de trabajo público favorece a las mujeres, contrario a lo que sucede en el privado formal e informal y es, en este último, donde ellas sufren una mayor desigualdad. También se observa que, aunque las mujeres tienen una mejor dotación de características productivas, sus rendimientos son menores respecto a los hombres.

## Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue analizar las diferencias salariales por género en el mercado de trabajo público, privado (formal e informal), dadas las características personales y laborales de los trabajadores, y si estas se deben a atributos de capital humano o por rendimientos distintos entre un sector y otro, al realizar el análisis para México, Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Saltillo.

La hipótesis en el presente estudio se basó en probar si el mercado de trabajo público favorece a las mujeres y el privado las desfavorece, particularmente en el sector informal, con una mayor diferencia salarial, que no se explica por las características productivas.

Los principales resultados indicaron que, en todas las áreas metropolitanas y en los diversos mercados de trabajo, se presentó el fenómeno de la desigualdad salarial; además de que se percató que, en algunos casos, las mujeres deberían recibir mayores remuneraciones respecto a los hombres, debido a las características del capital humano que ellas poseen.

A pesar de que en Saltillo y su área conurbada existe discriminación salarial, se aprecia que es el sector con el nivel salarial más elevado, además de que su mercado laboral se encuentra principalmente dentro del sector privado formal; es decir, las personas que se encuentran ahí, logran obtener beneficios que el sector informal no posee. Respecto a esto, Saltillo se encuentra en ventaja con el área metropolitana de la Ciudad de México y Guadalajara, ya que la conformación de su mercado laboral se encuentra en el sector informal, por más del 50% y, por ende, la población económicamente activa que trabaja ahí no goza de los mismos beneficios que en el sector formal.

El análisis de la desigualdad que no se explica por las características de capital humano es de suma importancia, ya que permite conocer las situaciones a las que se enfrentan las mujeres mexicanas dentro del mercado laboral; pero además abre pauta para otra investigación. En este caso, se puede cuestionar qué sucede con las decisiones de incorporación de la mujer al mercado laboral, si tiene como desincentivo obtener un menor salario, a pesar de que ha logrado prepararse más, hasta lograr tener iguales o mayores niveles educativos y experiencia.

## Referencias

- Baron, J. D. y Cobb-Clark, D. A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private and Public Sector Employment: A Distributional Analysis. *Economic Record*, 86(273): 227-246.
- Blinder. A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Chaterji, M., Mumford, K. y Smith, P. N. (2011). The Public Private Sector Gender Wage Differential in Britain: Evidence from Matched Employee Workplace Data. *Applied Economic*, 43(26), 3819-3833.
- Fields. G. (1975). Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activity in LDCs. *Journal of Development Economic*, 2, 165-187.
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- García Pérez, J.I y Jimeno, F.J. (2007). Public Sector Wage Gaps in Spanish Regions. *Manchester School*, 75(4), 501-531.
- Gasparini, L. (2006). La distribución del ingreso: un breve resumen de tres décadas. *Económica de la Universidad de la Plata*, 53-76.
- Gong, X. y Soest, A. (2002). Wage Differentials and Mobility in the Urban Labour Market: A Panel Data Analysis for Mexico. *Labour Economic*, 9, 513-529.
- Gregory, R. y Borland, J. (1999). Recent Developments in Public Sector Labor Markets. *Handbook of Labor Economics*, North Holland, 3c, 3573-3630.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification error. *Econometrica*, 47, 153-162.
- Lucifora, C. y Meurs, D. (2006). The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and Wealth*, 52(1), 43-59.
- Marshall, A. (2002). Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios. *Desarrollo económico*, 42(166), 211-230.
- Martínez, J. (2005). El sector informal en México. *El cotidiano de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco*, 130, 31-55.
- Melly, B. (2005). Decomposition of Differences in Distribution Using Quantile Regression. *Labour Economic*, 12(4), 577-590. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.006>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Pagan, J.A., Valero, J. y Tijerina, J. (2002). Employment Shifts, Economic Reform and the Changes in Public/Private Sector Wages in México: 1987-1997. *Empirical Economic*, 27, 447-460.

## Referencias

- Panizza, U. y Zhen-Wei, Q. (2005). Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America: Spoiled Bureaucrats and Exploited Women?. *The Journal of Socio-Economic*. 34, 810-833.
- Patrinos, H., Ridao-Cano, C. y Sakellariou, Ch. (2009). A Note on Schooling and Wage Inequality in the Public and Private Sector". *Empirical Economic*, 37, 383-392.
- Popli, G. (2013). Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach. *Journal of the Royal Statistical Society, Statics in Society, London*. 176(2), 295-319.
- Rodríguez, R. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de Economía*. Vol. 36(93), 62-89.
- Rodríguez, R. y Limas, M. (2017). Propuestas teóricas y evidencia empírica sobre desigualdad salarial por género. *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 104-136.
- Rodríguez, R., Castro, D. y Mendoza, M. (2019). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región y Sociedad*. 31, 1-23.
- Rodríguez, R., Ramos, R. y Castro, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México (2005-2014). *Revista Panorama Económico*, 25(3), 3-30.
- Ugidos, A. (1997). Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y sector privado. *Información comercial española*, 760: 61-75.

# 10

## Capítulo

### Un análisis regional de la especialización sectorial y la brecha salarial por género en México, 2005 y 2017<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Los autores agradecen el apoyo otorgado por INMUJERES-CONACYT para la realización de este trabajo, mediante el financiamiento del proyecto con clave 278257.

\* Estudiante de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\* Profesora-investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

\*\*\* Profesor-investigador titular C en el Departamento de Economía, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD), Hermosillo, Sonora.

José Andrés Núñez Tlapala \*  
Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez \*\*  
Joaquín Bracamontes Nevárez \*\*\*

## Introducción

El proceso de apertura comercial tiene efectos importantes sobre las economías de los países. Por su parte, México no ha estado exento de la influencia de los mercados internacionales, abriéndose a ellos después del agotamiento del modelo económico de sustitución de importaciones, a finales de los años ochenta. Esto ha resultado en una nueva estructura que ha provocado importantes cambios en la economía nacional, modificando las actividades productivas, la localización de estas, el mercado de bienes y servicios, de dinero y de trabajo.

El mercado laboral se ve afectado de manera directa, pues la reconfiguración de las regiones de México ha concentrado actividades de más valor agregado en unas que en otras; esto lleva a que no todos los trabajadores sean remunerados de la misma manera, existiendo diferencias salariales por ocupación, sector económico y género; además de existir diferencias entre las regiones.

En México se han elaborado investigaciones con enfoque regional para analizar el fenómeno de la desigualdad salarial por género a cargo de Mendoza y García (2009), Rodríguez y Castro (2014a), Castro *et al.* (2015), Rodríguez y Limas (2017), así como Rodríguez (2018). Todos los estudiosos que han analizado el tema han destacado que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, a pesar de que ellas han aumentado sus años educativos y su participación en el mercado de trabajo.

Por su parte, los sectores económicos presentan una evolución en cuanto a la contratación de mano de obra, por lo que las ramas de actividad económica tradicionalmente masculinizadas en el modelo de desarrollo industrial de la región centro occidente, ahora presentan una feminización del empleo, en tanto que las industrias típicamente feminizadas en el modelo de desarrollo industrial para la frontera norte registran una desfeminización (De la O y Quintero, 2002).

Por lo tanto, resulta conveniente cuestionarse: ¿Cuáles son las ramas de actividad económica en donde se especializan mujeres y hombres? ¿Varía por región de acuerdo con su exposición a la apertura comercial y el tiempo? ¿Existe relación entre la especialización ocupacional de mujeres y hombres en diferentes ramas de actividad económica y la brecha salarial por género? ¿Puede haber una disminución de la brecha salarial en las ramas de actividad económica en donde se especializan mujeres y hombres?

El objetivo es determinar la especialización de ocupados por ramas de actividad económica y su relación con la brecha salarial por género en regiones de México, según su exposición a la apertura comercial.

La fuente de información se obtiene de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el tercer trimestre de 2005 y 2017, proveniente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Se aplica el método de Rodríguez y Gaona (2013), en donde se calcula el coeficiente de localización usando la población ocupada por sector de rama económica, con el propósito de ver en cuáles actividades económicas se especializan mujeres y hombres en cada región de México, según su exposición a la apertura comercial. De igual manera, se aplica la metodología propuesta por Juhn-Murphy-Pierce (1991 y 1993), que permite calcular la brecha salarial y su descomposición en cada una de las regiones en donde se especializan mujeres y hombres.

La hipótesis que se desea contrastar se basa en probar si existe una reducción de la desigualdad salarial basada en la valoración de las características productivas de las mujeres, en aquellas regiones en donde existen más sectores económicos especializados por género.

Los principales hallazgos de esta investigación indican que las brechas de salarios se han reducido de 2005 al 2017, a favor de las mujeres en las regiones de alta y baja exposición a la apertura comercial; explicado principalmente por el aumento de la especialización ocupacional por género, dado el aumento de las cantidades, más que por los precios de las características de capital humano, siendo los años de educación un factor determinante.

Este trabajo presenta el siguiente orden: en el siguiente apartado se describen algunas teorías sobre apertura comercial, desigualdad salarial y evidencia empírica. El tercer apartado describe los datos y la metodología para este estudio. El cuarto presenta los resultados del análisis empírico sobre la descomposición de la desigualdad salarial. Y, por último, se detallan las conclusiones y la bibliografía utilizada.

## Revisión de literatura y evidencia empírica

El proceso de apertura comercial tiene efectos remarcables sobre las economías de los países a nivel de reestructuración regional, en donde aquellas con mejor infraestructura física, capital humano e instituciones adecuadas, presentarán un mayor crecimiento en comparación con regiones que carecen de tales características (Aguilera y Castro, 2016). Por otro lado, las regiones con mayores rezagos económicos deben alcanzar un nivel mínimo de desarrollo en educación, salud e infraestructura para atraer elevados flujos de Inversión Extranjera Directa (IED) y, de este modo, evitar la excesiva concentración económica, centralidad de decisiones políticas y desigual distribución de beneficios.

La desigualdad, entendida como la brecha de nivel de vida entre personas, es un tema que en décadas recientes ha vuelto al centro del análisis económico. Gasparini (2006) menciona que el mundo ha visto una importante reducción de la pobreza en términos relativos; sin embargo, en las últimas décadas el crecimiento de la desigualdad es un fenómeno que se presenta en común en países desarrollados y en desarrollo.

Existen diferentes hipótesis sobre las causas de la brecha de salarios, las cuales se sustentan en los cambios de la demanda, la oferta, las transformaciones tecnológicas, los cambios en las instituciones, o bien, gracias a la influencia del comercio internacional. De igual manera se han hecho análisis sobre la desigualdad salarial por regiones, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, dicho de otro modo, que la desigualdad salarial no es la misma cuando se comparan distintos países, o distintas zonas geográficas dentro de un mismo continente o país (Castro y Huesca, 2007).

Por lo anterior, se consideró importante contar con una estimación de la magnitud de la desigualdad salarial y su descomposición entre mujeres y hombres ocupados en regiones de México según su exposición a la apertura comercial, en sectores económicos donde se especializan mujeres y hombres, con el fin de confirmar si el grupo femenino obtiene un salario promedio menor que la población masculina por razones diferentes a sus características productivas. Ante esta inquietud, presentamos a continuación las generalidades de los datos, su tratamiento y los hallazgos observados de diferentes estudios que abordan el problema de investigación para México.

## Evidencia empírica

El análisis de la desigualdad salarial por género ante los efectos de la apertura comercial, en regiones y sectores económicos de México ha sido estudiado por Artecona y Cunningham (2002), y Domínguez y Brown (2010). En la primera fuente se analiza la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTyC) y la Encuesta Industrial Mensual (EIM), para la primera fase de liberalización comercial (1987-1993); y se concluye que con la liberalización comercial se asocia una alta brecha de género en el sector manufacturero de México. Sin embargo, se recalca que cuando se quita el efecto de la prima por experiencia a los hombres, la evidencia sugiere que la liberalización comercial favorece la disminución de la discriminación salarial. La segunda fuente toma en cuenta únicamente datos de la ENESTyC en el periodo de (2001-2005), y en ella se infiere que existe un impacto negativo de la orientación exportadora en los salarios de los hombres y las mujeres. Además en el ratio de salario de género, la mujer es mayormente penalizada en términos absolutos y relativos.

Martínez y Acevedo (2004), quienes realizaron un estudio basado en la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de Hogares (ENIGH) 2000, llevaron a cabo un análisis de descomposición salarial con el método de Oaxaca-Blinder (1973). Su estudio reveló la existencia de desigualdad a favor de los hombres, en las áreas urbanas y rurales del país; en donde más del 85.0% de la desigualdad es asociado con la parte no explicada por los atributos productivos.

Tello *et al.* (2012), con los datos de la ENOE y ENEU 1987-2008, analizan la relación entre la inequidad salarial, la estructura del empleo y los retornos a la educación, aplicando la metodología de Melly (2005). Realizan la descomposición de la desigualdad salarial por cuantiles, así como el análisis de las covarianzas individuales para áreas urbanas en México. En sus resultados encuentran que las diferencias en las características son mucho más importantes en la parte inferior (percentil 10) que en la parte superior (percentil 90) de la distribución salarial. De hecho, algunos de los efectos significativos de la estructura salarial emergen en el percentil 90.

Rodríguez y Castro(2014a) obtienen la brecha de salarios por género y su descomposición para México y sus regiones en el periodo 2000-2004, con los datos de la ENEU, al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder (1973). Sus resultados indican que existen diferencias salariales en contra de las mujeres en más del 85%, que no se

deben a las características observables de capital humano. Este comportamiento es heterogéneo a nivel regional con oscilaciones entre 15% y 25% de desigualdad. La parte no explicada por las características tiende a converger en 20%, con excepción de la capital del país que se ubica en 13%.

En otro estudio, Rodríguez y Castro (2014b), para el caso de la manufactura de las ciudades de Saltillo y Hermosillo, con los datos de la ENOE 2005-2011 —al utilizar la metodología de Oaxaca-Blinder (1973)—, encuentran que en Saltillo y Hermosillo las diferencias son de 26.0% y 27.0%, en promedio para el periodo, a favor de los hombres. La posterior descomposición del ingreso confirma que las tres cuartas partes de la diferencia de ingreso, en estas áreas metropolitanas, están asociadas con la parte no explicada por las características.

Castro *et al.* (2015) analizan la discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México durante en el periodo 2005-2011, con información de la ENOE. Utilizan la técnica Oaxaca-Blinder (1973) y corrigen por sesgo de selección. Sus resultados indican que, tanto a nivel frontera norte como nacional, en la industria, las mujeres tienen percepciones salariales, aproximadamente 13% menos, con respecto a los hombres, por motivos diferentes a sus atributos productivos.

Rodríguez y Limas (2017) tienen como objetivo conocer las diferencias y la discriminación salarial por género, por áreas de conocimiento profesional en México y sus regiones, según su exposición a la apertura comercial. Para ello, utilizan datos de la ENOE (2015) y la técnica Oaxaca-Blinder (1973), con corrección de sesgo de selección de Heckman (1979) y el método de DiNardo, Fortin y Lemieux (1996). Los resultados indican que las mujeres ubicadas en áreas de la salud experimentan una mayor desigualdad y discriminación salarial, por razones diferentes a las características productivas, acentuándose principalmente en regiones de alta y baja exposición a la apertura comercial.

Castro *et al.* (2018), con el objetivo de analizar la brecha salarial por género y la recesión económica en la frontera norte de México —con los datos de la ENOE 2005, 2009 y 2013, al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder (1973) y DFL (1996)—, confirman la existencia de diferencias salariales no explicadas por las características productivas, no solo en el nivel medio de salarios, sino a lo largo de toda la distribución; siendo más grande la brecha en la parte baja de la distribución, hecho que permite suponer la presencia de piso pegajoso.

Por su parte, Rodríguez (2018) analiza la brecha salarial por género en regiones en México, según su exposición a la apertura comercial, con los datos de la ENOE 2005-2015 y la metodología de Melly (2005). Sus resultados indican que, en México y sus regiones, la desigualdad salarial por género ha disminuido, aunque esta se encuentra en contra de las mujeres y, la mayor parte de dichas diferencias, no se explican por las características productivas de ellas; además, se concentran en la parte alta de la distribución de salarios en las regiones más expuestas a la apertura comercial.

En resumen, los estudios analizados cubren desde el 2000 hasta el 2018, considerando diferentes fuentes de información, así como distintos enfoques metodológicos. Dentro de los principales resultados se puede destacar que, a lo largo de estas décadas de estudio, existe desigualdad salarial en contra de las mujeres que no se explica por sus atributos productivos, aunque en general parece existir una tendencia a la reducción. En la parte de estudios regionales, se destaca el hecho de que la apertura comercial y una mayor competitividad de los mercados de bienes y servicios podría estar beneficiando la participación y el salario de las mujeres. No obstante, son pocos o nulos los trabajos de carácter sectorial, que son de suma relevancia en el país en donde la heterogeneidad constituye una de las principales características.

## Datos y metodología

En la presente investigación se realiza un análisis de los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2005 y 2017<sup>24</sup>. La población de estudio son mujeres y hombres de 16 a 65 años, ocupados en el mercado laboral de México, identificados en las 11 diferentes ramas de la economía: 1) agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; 2) industria extractiva y de la electricidad; 3) industria manufacturera, 4) construcción; 5) comercio; 6) restaurantes y servicios de alojamiento; 7) transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; 8) servicios profesionales, financieros y corporativos; 9) servicios sociales; 10) servicios diversos; y 11) gobierno y organismos gubernamentales. Los salarios de los trabajadores son captados en forma mensual y convertidos a salario por hora; se considera trabajo a tiempo completo cuando la jornada laboral es igual o mayor a 40 horas a la semana.

<sup>24</sup>Datos encontrados hasta la realización de la presente investigación (enero de 2018).

Existen diferentes trabajos que clasifican a México en regiones con énfasis en el grado de exposición a la apertura comercial, como Hanson (2005) y Gutiérrez (2008). Sin embargo, en esta investigación se consideró la regionalización propuesta por Aguilera y Castro (2016), por considerarse la más completa y acorde con el análisis que se desea realizar. Estos autores clasifican a los estados que tienen alta, media o baja exposición a la apertura comercial, mediante su especialización productiva y su capacidad exportadora e importadora. Lo logran a partir de la estimación de coeficientes de localización y de exportación, calculados con datos del PIB a precios de 2003, para el periodo 2005-2011. Los autores seleccionaron como estados de alta exposición aquellos que, según su rango, se mantuvieron mayormente en el tercio superior en las medidas de participación de las industrias manufactureras en el PIB estatal, flujos de inversión extranjera directa, valor agregado censal bruto per cápita del sector manufacturero, porcentaje del empleo en las manufacturas sobre el total del empleo estatal y distancia a los Estados Unidos. Por el contrario, se consideraron como de baja exposición las entidades que permanecieron en el tercio inferior y, por consiguiente, las restantes como de media exposición.

Las regiones a considerar son las siguientes: 1) Región de alta exposición: Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Querétaro, Nuevo León, Puebla, San Luis Potosí, Sonora y Tamaulipas; 2) Región de media exposición: Baja California Sur, Distrito Federal, Durango, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas; 3) Región de baja exposición: Campeche, Chiapas, Colima, Guerrero, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, Tabasco y Yucatán.

## Evolución de los coeficientes de localización en el empleo por género por sectores económicos

Blair (1991) calcula el coeficiente de localización (LQr) y ayuda a identificar los perfiles de especialización de una zona geográfica. Lo anterior se calcula relacionando la participación del empleo de una rama económica en la región, o de alguna otra variable, respecto a un área de referencia (en este caso, el conjunto de la economía nacional). Cuando el coeficiente es mayor a 1, indica una presencia regional superior a la nacional:

$$Q_{ij} = \frac{E_{ij}}{E_j} \frac{E_i}{E} \quad (1)$$

Donde  $E_{ij}$  es el empleo del sector de actividad  $i$  en la región  $j$  y  $E_j$  es el empleo total de esa misma región. Mientras que  $E_i$  es el empleo del sector de actividad  $i$  en el conjunto de regiones y  $E$  es el empleo total. Después de encontrar la especialización de cada región, se obtendrá la especialización de mujeres y hombres por separado para ver si ambos se especializan en donde lo hace la nación. Para obtener la especialización de los hombres solo se contará la población ocupada masculina y no el total, igualmente para las mujeres se tomará solamente la población femenina.

## Análisis de descomposición salarial con la metodología de Juhn-Murphy-Pierce

Después de obtener los índices de especialización a nivel nacional y regional por género, se utilizará la metodología propuesta por Juhn- Murphy-Pierce (Juhn *et al.*, 1993); este es un modelo que nos ayudará a recabar los diferenciales exactos de remuneración entre mujeres y hombres, y que, conjuntamente, apoyados de su parte dinámica, permitirá explicar los diferenciales salariales en diferentes ramas de actividad económica. En concreto, con apoyo de los datos estadísticos obtenidos de las encuestas ENOE, se utilizará información de salarios medios por sexo, años de estudio de los individuos, su experiencia potencial en el mercado laboral y su cuadrado.

De tal forma que, al aplicar el modelo, se partirá de una ecuación minceriana, representando algebraicamente el salario medio de los hombres en el año inicial, expresándose como:

$$W_t^m = X_t^m \beta_t + \sigma_t \theta_t^m \quad (2)$$

En donde  $w_t^m$  denotará la media salarial por hora de hombre, expresado en logaritmos;  $\bar{X}_t^m$  los valores medios de las características particulares del sexo masculino;  $\hat{\beta}_t$  representará el vector conjunto de hombres y mujeres;  $\sigma_t$  la desviación estándar de los residuos salariales para el conjunto de los sexos; y  $\bar{\theta}_t^m$  m los residuos salariales promedio estandarizado para hombres. De forma equivalente, la representación algebraica para el caso de las mujeres se expresará de forma similar.

Así, al realizar para el año determinado la estructura salarial del colectivo hombre-mujer, el salario medio de la muestra se puede expresar como:

$$D_t = w_t^m - w_t^f = (\bar{X}_t^m - \bar{X}_t^f) \hat{\beta}_t + (\bar{\theta}_t^m - \bar{\theta}_t^f) \sigma_t = \Delta \bar{X}_t \hat{\beta}_t + \Delta \bar{\theta}_t \sigma_t \quad (3)$$

Donde el operador  $\Delta$  señala la diferencia promedio de ambos sexos a la variable previa; además, los superíndices  $m$  y  $f$  indican el sexo masculino y femenino respectivamente.

Esta ecuación (3) permite visualizar en principio la proporción de la brecha salarial por género del año inicial, que se explica por diferencias características productivas de mujeres y hombres observables. De igual forma, muestra la proporción de aquellos factores inobservables que forman parte de los diferenciales no explicativos, asemejándose a la descomposición estándar de Oaxaca-Blinder en primer término. Por otro lado, el segundo término  $(\bar{\theta}_t^m - \bar{\theta}_t^f) \sigma_t$  captura la esencia de los residuos salariales estandarizados promedio de los sexos, multiplicado por la distribución de los residuos; de tal forma que se logra observar la influencia de los factores inobservables en los salarios.

Finalmente, por medio de ciertas modificaciones algebraicas para realizar la comparación anual, se logra obtener la brecha salarial promedio por razón de género, entre dos años diferentes, de la siguiente forma:

$$D_t - D_{t-1} = (\Delta \bar{X}_t - \Delta \bar{X}_{t-1}) \beta_t + \Delta \bar{X}_t (\beta_t - \beta_{t-1}) + (\Delta \bar{\theta}_t - \Delta \bar{\theta}_{t-1}) \sigma_t + \Delta \bar{\theta}_t (\sigma_t - \sigma_{t-1}) \quad (4)$$

En este sentido, el cambio en la magnitud del diferencial salarial entre mujeres y hombres, en dos periodos distintos del tiempo puede deberse, según la expresión de la ecuación (4), a cuatro factores diferentes; cada uno de estos capturados por el correspondiente término de la descomposición. El primero es la modificación de las características productivas observadas de los sexos. El segundo es el cambio en la estructura de los diferenciales salariales de la economía. El tercero sucedería por los cambios en el efecto relativo de los factores inobservados, que podrían aproximar o alejar los residuos salariales promedio de los sexos. Y el cuarto, relacionado en la dispersión de los residuos estandarizados promedios.

De los factores anteriormente mencionados, es importante señalar que el primer y tercer componente pueden clasificarse como caracteres específicos de género; mientras que los restantes se asocian a características generales de la estructura salarial. Así pues, el conjunto de los primeros dos componentes corresponderá al efecto de factores asociados a características productivas observables; y el tercer y cuarto componente, el efecto de todos aquellos que resultan ser efectos no explicados.

## Resultados

### Cambios en los salarios y la ocupación por sectores económicos y región

La tabla 10.1 muestra la situación laboral de mujeres y hombres, entre 2005 y 2017. Un indicador importante para comenzar es analizar el salario por hora, el cual es menor en las mujeres, ya que en el 2005 ellas percibían un salario de 41.77 pesos, mientras que los hombres percibían 5.66 pesos más. Para el 2017 esa diferencia, además del salario, disminuyó, ya que las mujeres ganaban 37.35 pesos por hora y los hombres 2.26 pesos más. Entonces, ¿por qué las mujeres ganan menos que los hombres? ¿Acaso las características laborales de ellas son diferentes que las de ellos? Si se enfoca en los años de estudio y en la experiencia, tanto mujeres como hombres presentan los mismos atributos: en el 2005, los años de educación eran de 10 para ambos y, en el 2017, incrementó a 11 tanto para mujeres como hombres. En los años de experiencia se presentaron muy similares: en el 2005, la experiencia de las mujeres era de 19.5 años y la de los hombres fue de 19.8 años; para el 2017 cambiaron los papeles, las mujeres mostraron 21.1 años de experiencia y los hombres 20.9. Sin embargo, ¿porque existe una diferencia salarial negativa para las mujeres?

Algo que puede explicar la diferencia de salarios por hora es el tiempo que se dedican a trabajar mujeres y hombres. Para el 2005, ellos trabajaron en promedio 48 horas a la semana, mientras que ellas, 8.4 horas menos; para 2017 fue similar: los hombres trabajaron aproximadamente 48 horas y las mujeres 8.4 horas menos. Un punto a favor de ellas es que la proporción de personas calificadas es mayor para mujeres que para hombres. Para el 2005, el 41.1% de las mujeres eran calificadas, mientras que el 35.9% de los hombres eran calificados. Aunque estas proporciones incrementaron para el 2017, la tendencia es la misma: casi el 50% de las mujeres eran calificadas y un poco menos del 46% de los hombres estaban en ese estatus.

Por lo tanto, aunque la jornada laboral es relativamente menor para las mujeres, ellas han incrementado su nivel de calificación laboral, lo anterior nos hace preguntarnos: ¿La ubicación ocupacional de mujeres y hombres tiene que ver en la diferencia salarial? Esta pregunta no es fácil de responder, ya que hasta el momento solo se puede saber que, para el 2005 y 2017, la mujer se concentraba en comercio, mientras que los hombres en la manufactura. No obstante, la tabla 10.1, revela que existe

una mayor concentración de mujeres y hombres en la región de media exposición para los dos años de estudio.

**Tabla 10.1**

Situación laboral de mujeres y hombres en México, 2005-2017.

	2005		2017	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salario por hora	41.77	47.43	37.35	39.61
Horas trabajadas a la semana	39.68	48.10	39.47	47.93
Casados*	48.7	68.0	49.8	65.6
Jefe de hogar*	18.1	64.3	23.6	60.3
Años de educación	10.16	10.14	11.21	11.00
Experiencia	19.54	19.89	21.19	20.93
Trabajo de tiempo completo*	62.5	83.1	64.5	84.1
Calificados*	41.1	35.9	49.9	45.8
Región 1*	30.2	32.4	30.4	32.6
Región 2*	57.2	55.8	56.7	54.9
Región 3*	12.6	11.8	12.9	12.5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*	0.27	1.23	0.18	0.95
Industria extractiva y de la electricidad*	0.27	1.05	0.21	0.67
Industria manufacturera	16.2	20.6	14.8	20.7
Construcción*	1.06	12.3	1.05	13.0
Comercio*	27.6	19.3	24.7	18.1
Restaurantes y servicios de alojamiento*	9.12	5.36	11.5	6.86
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento*	2.36	10.5	2.22	10.3
Servicios profesionales, financieros y corporativos*	8.14	8.52	10.4	10.5
Servicios sociales*	13.9	5.20	13.8	5.02
Servicios diversos*	15.4	9.78	16.3	8.92
Gobierno y organismos gubernamentales*	5.67	6.23	4.85	5.11

\*Porcentaje de personas

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

Por lo tanto, y por la naturaleza de la investigación, al tratarse de un tema regional, es indispensable ver la situación laboral de cada región. En la tabla 10.2 se observa que para el 2005 los salarios más altos tanto de mujeres y hombres se sitúan en la región de alta exposición. Los hombres ganan 51.39 y las mujeres 43.09 pesos, haciendo que esta zona geográfica sea donde exista mayor diferencia salarial entre ambos géneros (8.3 pesos). En la región de media exposición, la diferencia es la menor y oscila en los 3.89 pesos a favor de los hombres. Es en esa misma región en donde ellos ganan menos, pero aun su salario es mayor que el de las mujeres. Por su parte, en la región de baja exposición, las mujeres perciben el salario más bajo y la diferencia es de 6.43 pesos, de igual manera, a favor de los hombres.

Cuando se analiza la educación y la experiencia, los datos varían por región. Por ejemplo, para la región de baja exposición, tanto la experiencia como los años de estudios fueron muy similares para mujeres y hombres. Para la región de media exposición, los años de educación tendieron a ser iguales para ambos géneros, solo que en la experiencia el hombre presentó un poco más que la mujer. En la región de alta exposición, la mujer presentó un poco más de años de educación, pero menos experiencia en comparación con los hombres.

También se tiene que revisar el tiempo que las mujeres y hombres dedican al trabajo, ya que los hombres dedican más horas que las mujeres. En la región de baja exposición se encontró la diferencia más grande de horas trabajadas a la semana, ya que las mujeres dedicaban 39.63 horas a trabajar, mientras que los hombres 9.29 horas más. En donde hubo menos diferencia fue en la región de alta exposición, en donde los hombres trabajaron 47.4 horas a la semana y las mujeres 7.29 horas menos.

Un dato interesante es que la proporción de mujeres calificadas es mayor en todas las regiones. En la región de baja exposición se presentó la concentración más grande de mujeres y hombres calificados, con 43% y 40% respectivamente, siendo también la proporción más alta para ellos en las tres regiones. Donde se presentó la concentración más baja para los hombres fue en la región de media exposición con el 36.8%; mientras que la concentración más baja para las mujeres fue de 38.4%, en la región de alta exposición.

Hablando de la concentración, pero ahora por rama de la economía, se tiene que la mayor parte de mujeres y hombres se colocaron en el comercio para la región de baja y media exposición; para la región de alta exposición ellas siguen concentrándose en el comercio y ellos en la manufactura.

**Tabla 10.2**

Situación laboral de mujeres y hombres por regiones, según su exposición a la apertura comercial, 2005.

	Región 1		Región 2		Región 3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salario por hora	43.09	51.39	41.30	45.19	40.73	47.15
Horas trabajadas a la semana	40.11	47.40	39.47	48.33	39.63	48.92
Casados*	48.4	67.5	48.5	68.5	50.8	66.6
Jefe de hogar*	17.3	63.9	18.1	64.6	20.6	63.8
Años de educación	10.15	9.958	10.15	10.20	10.26	10.39
Experiencia	18.89	19.63	19.98	20.22	19.08	19.05
Trabajo de tiempo completo*	66.0	84.3	61.3	82.8	59.5	81.1
Calificados*	38.4	32.9	42.2	36.8	42.9	40.0
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*	0.33	1.27	0.21	1.03	0.37	2.10
Industria extractiva y de la electricidad*	0.37	0.79	0.14	1.05	0.58	1.75
Industria manufacturera*	21.2	27.8	15.2	18.4	8.98	11.0
Construcción*	1.07	13.0	1.04	11.4	1.14	14.5
Comercio*	25.8	17.4	28.3	20.3	28.6	19.7
Restaurantes y servicios de alojamiento*	8.62	4.96	8.43	4.78	13.4	9.17
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento*	1.96	8.56	2.62	11.8	2.13	9.49
Servicios profesionales, financieros y corporativos*	8.41	7.69	8.43	9.14	6.15	7.90
Servicios sociales*	13.6	4.55	14.1	5.47	13.9	5.69
Servicios diversos*	14.1	9.33	15.7	10.1	17.0	9.66
Gobierno y organismos gubernamentales*	4.54	4.58	5.82	6.60	7.69	9.01

\*Porcentaje de personas

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005).

En la tabla 10.3 se observa que el salario, tanto de mujeres como de hombres de disminuyó, ya que para el 2017, el salario por hora de los hombres en la región de alta exposición era de 41.73 pesos, y de las mujeres de 38.54 pesos, es decir, 9.66 y 4.55

pesos respectivamente; y menos que en 2005, reduciendo la diferencia del salario entre ambos géneros, que era de 8.3 pesos a solo 3.19 pesos (la diferencia más grande entre las regiones). En esta región, los hombres perciben el salario más alto en las tres regiones (igual que en 2005); las mujeres, en la región de baja exposición, contrario a 2005, en donde era en la región de alta exposición.

Si observamos las características de educación y experiencia, se puede apreciar claramente que los datos no varían por región, como fue en el caso del 2005, pues solo llega a existir el incremento en un año en ambas variables; es decir, para las regiones de baja y media exposición, en donde los años de educación eran de 10 para mujeres y hombres, para el 2017 fueron de 11 años. En este caso, el dato que únicamente varió entre los dos géneros fue en la región de alta exposición, en donde la mujer presentó un año más de años de educación que el hombre y los mismos de experiencia.

Al revisar el tiempo que mujeres y hombres dedicaron al trabajo, la variación es relativamente poca de 2017 al 2005. Por ejemplo, en la región de baja exposición se encontró la diferencia más grande de horas trabajadas a la semana, para los dos años de estudio. En 2005 fue de 9.29 horas y para 2017 incrementó a 9.46 horas (ambos años a favor de los hombres). Solo que para 2017 la diferencia menor fue en la región de media exposición, donde los hombres trabajaron 47.82 horas a la semana y las mujeres 7.93 horas menos. Tanto la diferencia más pequeña como la más grande incrementaron de 2005 a 2017.

Cuando se analiza la calificación laboral, al igual que en 2017, el porcentaje de mujeres calificadas es mayor en todas las regiones respecto al de los hombres. Cuando se realiza el análisis a nivel regional, se encuentra que en la región de baja exposición se presentó la concentración más grande de trabajadores calificados de ambos sexos (igual que en 2005). En donde se presentó la concentración más baja para los hombres fue en la región de alta exposición —diferente que en el 2005 que fue en la de media exposición—, y la concentración más baja para las mujeres; igual que en el 2005, en esa misma región.

Cuando se analiza la ocupación por rama de actividad económica, se encontró que la mayor parte de mujeres y hombres se colocaron en el comercio en la región de baja y media exposición. Para la región de alta exposición, las mujeres se mostraron más concentradas en el comercio y los hombres en la manufactura; estos resultados son similares a los encontrados en 2005.

**Tabla 10.3**

Situación laboral de mujeres y hombres por regiones, según su exposición a la apertura comercial, 2017.

	Región 1		Región 2		Región 3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salario por hora	38.58	41.73	36.40	38.28	38.64	39.88
Horas trabajadas a la semana	39.06	47.99	39.84	47.82	38.78	48.28
Casados*	53.5	66.3	47.0	65.0	53.3	66.5
Jefe de hogar*	21.9	61.6	24.0	59.6	25.7	60.1
Años de educación	11.01	10.66	11.25	11.17	11.51	11.16
Experiencia	20.76	20.69	21.57	21.21	20.52	20.33
Trabajo de tiempo completo*	64.9	85.9	65.2	83.8	60.4	81.3
Calificados*	44.5	40.2	51.9	48.3	53.8	49.1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*	0.38	0.98	0.06	0.73	0.27	1.84
Industria extractiva y de la electricidad*	0.27	0.83	0.14	0.48	0.34	1.08
Industria manufacturera	21.1	29.2	13.2	18.2	7.39	9.87
Construcción*	1.16	13.3	0.97	12.2	1.14	15.6
Comercio*	23.3	16.7	25.2	18.8	25.4	18.4
Restaurantes y servicios de alojamiento*	11.5	5.88	10.7	6.55	14.9	10.8
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento*	1.89	8.67	2.55	11.4	1.56	9.25
Servicios profesionales, financieros y corporativos*	9.76	8.39	11.0	11.9	9.55	9.75
Servicios sociales*	11.9	4.28	14.5	5.10	14.9	6.57
Servicios diversos*	15.1	8.14	16.6	9.21	17.4	9.70
Gobierno y organismos gubernamentales*	3.62	3.67	5.02	5.49	7.04	7.24

\*Porcentaje de personas

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2017).

Al resumir las tablas anteriores, se puede deducir que el salario por hora de mujeres y hombres se ha reducido en 2017, aunque las características productivas, como la

educación y la experiencia, se ha incrementado para ambos, especialmente para las mujeres. En términos de jornada laboral, las mujeres siguen trabajando menos horas que los hombres, aunque esa diferencia también se reduce en el tiempo. Respecto a la ocupación regional, existe una mayor participación de mujeres y hombres en la región más expuesta a la apertura comercial y es, en esta misma zona, donde se observan los salarios más altos y las diferencias salariales más altas, a favor de los hombres. Cuando se realiza el análisis a nivel sectorial, se revela que existe una mayor participación laboral de ambos géneros en comercio, industria manufacturera y servicios. Al interior de las regiones se encontró que, en las regiones de baja y media exposición, la mayor parte de mujeres y hombres se colocaron en el comercio y para la región de alta exposición las mujeres se siguieron ubicando en el comercio y los hombres en la manufactura.

Con el análisis de la estadística descriptiva podemos deducir que, a nivel regional, existe un panorama heterogéneo en participación, salarios y características productivas de los trabajadores por género. Por lo que es importante conocer, para cumplir con el objetivo de la presente investigación, si la especialización de ocupados por ramas de actividad económica está relacionada con la brecha salarial por género en regiones de México, según su exposición a la apertura comercial. Para cumplir con este cometido, en la siguiente sección se calcularán los coeficientes de localización, para saber en qué sectores de actividad económica se especializan mujeres y hombres, en cada una de las regiones estudiadas.

## Especialización sectorial del empleo para México y para las muestras separadas por género

La tabla 10.4 muestra en qué ramas de la economía se especializa la nación (N), los hombres (H) y las mujeres (M) en las tres regiones de estudio, alta exposición (1), media exposición (2) y baja exposición (3), para el tercer trimestre de los años 2005 y 2017<sup>25</sup>.

Los resultados indican que, tanto mujeres como hombres llegan a especializarse en las ramas donde lo hace la nación, pero también donde no lo hace. Un ejemplo

<sup>25</sup>Cuando el coeficiente es mayor a 1 significa que existe una mayor especialización.

claro es que en el 2005, en la región de alta exposición, la mujer se especializó en la industria extractiva y de la electricidad, servicios profesionales y servicios de alojamiento, así como servicios sociales, ramas donde ni la nación ni los hombres se especializaban. Aunque para el 2017, la nación y los hombres, aparte de las mujeres, se especializaban en la industria extractiva y de la electricidad; mientras que las otras dos ramas dejaron de ser un punto de especialización para las mujeres.

Un caso interesante sucede en la región de exposición media, en donde se encontró que, en el 2005, solo la nación y los hombres se especializaban en la rama de servicios sociales, y para el 2017, las mujeres también se especializaron en esa rama de la economía. Pasó algo similar en la región de baja exposición, pero ahora con los hombres: la nación y las mujeres se especializaban en el 2005 en servicios diversos, y para el 2017 lo hicieron también los hombres.

**Tabla 10.4**

Coefficiente de especialización sectorial del empleo a nivel nacional y para mujeres y hombres por región, según su exposición a la apertura comercial, 2005-2017.

	2005									2017								
	Alta			Media			Baja			Alta			Media			Baja		
	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.07	1.03	1.22	0.81	0.82	0.81	1.67	1.76	1.34	1.11	1.00	1.66	0.77	0.80	0.60	1.74	1.86	1.20
Industria extractiva y de la electricidad	0.89	0.80	1.36	0.91	0.98	0.55	1.69	1.65	2.13	1.23	1.20	1.28	0.74	0.76	0.69	1.55	1.54	1.68
Industria manufacturera	1.34	1.35	1.30	0.91	0.90	0.94	0.54	0.53	0.55	1.42	1.41	1.42	0.88	0.88	0.89	0.48	0.48	0.49
Construcción	1.07	1.05	1.01	0.93	0.93	0.98	1.14	1.18	1.06	1.05	1.02	1.07	0.94	0.95	0.95	1.16	1.19	1.06
Comercio	0.91	0.91	0.93	1.04	1.05	1.03	1.02	1.01	1.03	0.93	0.93	0.94	1.04	1.04	1.03	1.02	1.01	1.02
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.92	0.92	0.94	0.92	0.89	0.93	1.57	1.69	1.45	0.93	0.86	1.01	0.94	0.95	0.93	1.41	1.57	1.28

(continúa)

(continuación)

	2005									2017								
	Alta			Media			Baja			Alta			Media			Baja		
	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M	N	H	M
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.84	0.82	0.83	1.12	1.12	1.12	0.88	0.90	0.88	0.87	0.85	0.84	1.11	1.11	1.15	0.85	0.89	0.70
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.95	0.91	1.03	1.06	1.07	1.04	0.86	0.92	0.76	0.86	0.80	0.94	1.10	1.13	1.06	0.91	0.92	0.90
Servicios sociales	0.94	0.88	1.00	1.01	1.04	0.99	1.11	1.16	1.05	0.85	0.86	0.87	1.03	1.00	1.04	1.23	1.38	1.13
Servicios diversos	0.92	0.95	0.91	1.03	1.03	1.03	1.04	0.98	1.08	0.92	0.91	0.93	1.03	1.03	1.02	1.08	1.08	1.06
Gobierno y organismos gubernamentales	0.77	0.74	0.83	1.04	1.06	1.02	1.40	1.44	1.34	0.73	0.71	0.76	1.05	1.08	1.02	1.43	1.41	1.45

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

Retomando la tabla 10.2, se encontró que, en el 2005, las mujeres y los hombres de las regiones de baja y media exposición se concentraron justamente en donde se especializan; pero para la región de alta exposición, solo los hombres se concentraron mayoritariamente en donde se especializan. En la tabla 10.3, se analiza la concentración de mujeres y hombres en ramas de actividad económica y, al comparar con los resultados de la tabla 10.4, se encuentra que, en el 2017, las mujeres y los hombres de las regiones de baja y media exposición se concentran justamente en donde se especializan; pero para la región de alta exposición, solo los hombres se concentran en donde se especializan y las mujeres no.

En la siguiente sección, se calculará la brecha salarial por género, así como su descomposición en componentes explicados y no explicados, y se indagará en las variables que más aportan a la desigualdad, en sectores en donde se especializan mujeres y hombres, en cada una de las regiones de México, según su exposición a la apertura comercial.

## La descomposición de la brecha salarial por género en sectores económicos especializados a nivel regional

En este apartado se usa la metodología de Juhn-Murphy-Pierce, sobre la descomposición del diferencial salarial medio por género, identificando los cambios de la brecha salarial, durante el periodo de estudio y la fuente de la variación.

La tabla 10.5 muestra la descomposición de la diferencia salarial por razón de género a nivel nacional y regional. En los primeros tres renglones se muestra el diferencial salarial en el año correspondiente, así como la descomposición; es decir, la parte explicada por las características y los residuos salariales que corresponde a la parte no explicada (donde un valor positivo indica que se trata de un indicador favorable para las mujeres). El renglón 4 presenta las variaciones de la brecha salarial en los subperiodos 2005-2017. En donde, para la nación en general, la reducción de la brecha salarial fue de casi 0.06 puntos logarítmicos de salario, y las regiones de alta y baja exposición mostraron una mayor reducción (mayor a 0.09 puntos logaritmos de salario); mientras que la reducción de dicha brecha en la región de media exposición fue por debajo, con 0.03 puntos logarítmicos de salario.

La desagregación de las variaciones temporales entre la parte explicada y no explicada (renglones 5 y 6) permiten establecer que este último componente es el más relevante para explicar el comportamiento de la brecha salarial en el tiempo, siendo mayor en la región menos expuesta a la apertura comercial. Los factores que se asocian a las características y a los precios (renglones 7 y 8) permiten saber que, tanto a nivel nacional como en las regiones de alta y baja exposición, los atributos de capital humano de las mujeres fueron más valorados, lo que contribuyó a la reducción de la brecha salarial, excepto en la región de media exposición, en donde se observa un aporte relativamente bajo.

Los renglones 9-14 muestran el aporte individual de cada característica a la variación de la brecha salarial y en donde se puede destacar que, en el caso de la educación, la mayor dotación de mujeres favoreció la reducción de la brecha, pero el precio de este factor actuó en dirección contraria. Por su parte, la variable de experiencia también fue un factor que actuó a favor de la disminución, aunque el precio de la misma no muestra un peso importante. Otra variable que se incluye en el análisis es el trabajo de tiempo completo, las cantidades, más que los precios, en donde aumenta la desigualdad excepto en la región de alta exposición.

**Tabla 10.5**  
Descomposición del diferencial salarial por género para México  
y sus regiones, según su exposición a la apertura comercial, 2005-2017.

	Nacional		Región 1		Región 2		Región 3	
	2005	2017	2005	2017	2005	2017	2005	2017
(1) Diferencial salarial por sexo	-0.0928	-0.0356	-0.1447	-0.0539	-0.0504	-0.0211	-0.1347	-0.0368
(2) Características observadas	0.0426	0.0539	0.0343	0.0591	0.0488	0.0506	0.0477	0.0697
(3) Residuos salariales	-0.1354	-0.0895	-0.1789	-0.1131	-0.0993	-0.0717	-0.1825	-0.1065
2005-2017								
(4) Diferencias		0.0572		0.0907		0.0294		0.0979
(5) Explicada		0.0113		0.0249		0.0018		0.0220
(6) No explicada		0.0459		0.0659		0.0276		0.0759
(7) Características (Q)		0.0119		0.0194		0.0031		0.0275
(8) Precios (P)		0.0046		0.0083		0.0061		0.0011
<b>Nacional</b>			<b>Región 1</b>					
Variables	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>		
(9) Total	0.0113	0.0119	0.0046	0.0249	0.0194	0.0083		
(10) Años de educación	0.0055	0.0085	-0.0012	0.0021	0.0079	-0.0038		
(11) Experiencia	0.0189	0.0196	0.0041	0.0281	0.0281	0.0084		
(12) Experiencia2	-0.0115	-0.0116	-0.0008	-0.0180	-0.0188	-0.0041		
(13) Tiempo completo	0.0126	-0.0020	0.0151	0.0168	0.0092	0.0066		
<b>Región 2</b>			<b>Región 3</b>					
	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>		
(9) Total	0.0018	0.0031	0.0061	0.0220	0.0275	0.0011		
(10) Años de educación	0.0032	0.0048	-0.0006	0.0195	0.0230	0.0005		
(11) Experiencia	0.0170	0.0178	0.0026	0.0036	0.0042	0.0007		
(12) Experiencia 2	-0.0088	-0.0089	0.0010	-0.0067	-0.0070	-0.0014		
(13) Tiempo completo	0.0120	-0.0080	0.0226	0.0024	-0.0021	0.0045		

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

La tabla 10.6 presenta los resultados de la descomposición en las ramas de actividad económica en donde se especializan mujeres y hombres, en 2005 y 2017, en la región de alta exposición; dado que este escenario puede ser el más equitativo, se esperaría una disminución de la desigualdad salarial. El renglón 4, en donde se presentan las variaciones de la brecha en los subperiodos, se observa que existe una reducción a favor de las mujeres en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura

y pesca, así como en la industria extractiva y de la electricidad, con 0.9 y 0.09 puntos logarítmicos respectivamente; contrario a lo que sucede en la industria manufacturera y de la construcción con -0.7 y -0.01. Por otra parte, al desagregar las variaciones temporales entre la parte explicada y no explicada (renglones 5 y 6), permite establecer que la parte no explicada explica en mayor medida la desigualdad. En los renglones 7-9 se muestra que las características son relevantes para la reducción de la desigualdad en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, así como en industria extractiva; lo contrario sucede en la industria manufacturera y la construcción, en donde los precios juegan un papel relevante para la reducción de la desigualdad.

En los renglones 9 y 13 se muestra el aporte individual de las características en la variación de la desigualdad salarial. Los resultados indican que en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la característica de que una mujer sea calificada incrementa la brecha salarial; mientras que en los precios la reduce. En las demás ramas sucede lo contrario: el precio incrementa dicha brecha y las características la reducen. Algo similar ocurre con los años de educación: en la industria manufacturera los precios incrementan la brecha salarial, mientras que las características la reducen, y en las demás ramas ocurre lo contrario. Cuando se analiza la variable de jornada laboral, se revela que trabajar de tiempo completo, tanto las características como los precios afectan negativamente a la brecha salarial, en la industria extractiva y de la electricidad; en la construcción es contrario a la industria manufacturera, en donde ambos factores afectan de manera positiva. Además, en la experiencia, esta última rama, y la industria extractiva y de la electricidad, ambos factores reducen la brecha salarial, mientras que en la construcción la reducen.

**Tabla 10.6**

Descomposición del diferencial salarial en sectores especializados por género en la región de alta exposición comercial, 2005-2017.

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		Industria extractiva y de la electricidad		Industria manufacturera		Construcción	
	2005	2017	2005	2017	2005	2017	2005	2017
(1) Diferencial salarial por sexo	-0.3913	0.5922	0.0972	0.1878	-0.2382	-0.1585	0.1645	0.1539
(2) Características observadas	-0.0823	0.0634	0.1684	0.1759	-0.0251	0.0038	0.3888	0.3239

(continúa)

(continuación)

(3) Residuos salariales 2005-2017	-0.3090	0.5287	-0.0713	0.0119	-0.2131	-0.1623	-0.2243	-0.1700	
(4) Diferencias		0.9835		0.0907		-0.0797		-0.0106	
(5) Explicada		0.1457		0.0075		0.0288		-0.0649	
(6) No explicada		0.8377		0.0832		0.0508		0.0543	
(7) Características (Q)		0.3377		0.0792		0.0191		0.0078	
(8) Precios (P)		-0.2863		-0.0736		0.0224		-0.1010	
				<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>			<b>Industria extractiva y de la electricidad</b>		
				<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>
Total				0.1457	0.3377	-0.2863	0.0075	0.0792	-0.0736
(9) Años de educación				0.4671	0.2005	-0.1083	-0.0202	0.1015	-0.0701
(10) Experiencia				-0.0658	0.0276	-0.0805	0.0355	0.0074	0.0301
(11) Experiencia 2				0.1320	0.0576	0.0967	-0.1146	-0.0126	-0.1127
(12) Tiempo completo				-0.0525	0.0134	-0.0425	-0.0347	-0.0148	-0.0470
(13) Calificados				-0.3351	0.0385	-0.1517	0.1415	-0.0023	0.1262
				<b>Industria manufacturera</b>			<b>Construcción</b>		
				<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>
Total				0.0288	0.0191	0.0224	-0.0649	0.0078	-0.1010
(9) Años de educación				0.0080	-0.0005	0.0084	-0.1993	0.0519	-0.2326
(10) Experiencia				0.0519	0.0611	0.0164	-0.1542	-0.0029	-0.1418
(11) Experiencia 2				-0.0345	-0.0376	-0.0087	0.2197	-0.0353	0.2020
(12) Tiempo completo				0.0051	0.0001	0.0049	-0.0064	-0.0020	-0.0050
(13) Calificados				-0.0017	-0.0039	0.0014	0.0753	-0.0040	0.0763

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

La tabla 10.7 presenta la información de la descomposición para la región de media exposición, en sectores de actividad económica en donde se especializan mujeres y hombres. Las variaciones de la brecha salarial (renglón 4) revelan que la diferencia se encuentra a favor de las mujeres en comercio y servicios diversos, con 0.09 y 0.14.

No obstante, se encuentra una diferencia negativa en el resto de los sectores, los cuales corresponden a transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento con -0.01; servicios profesionales, financieros y corporativos con -0.12; servicios sociales con -0.02; y gobierno y organismos gubernamentales con -0.06.

La desagregación de las variaciones temporales entre la parte explicada y no explicada se observa en los renglones 5-6, en donde se encuentra que la parte no explicada juega un papel fundamental para explicar la diferencia salarial.

El comportamiento de los renglones 7-9 revela que en servicios profesionales, financieros y corporativos, tanto el precio como las características productivas de las mujeres incrementan la brecha salarial; mientras que en servicios sociales y servicios diversos, el precio afecta negativamente a dicha brecha. En el resto de las ramas, las características afectan de igual manera a la diferencia de salarios de mujeres y hombres.

Los renglones 9-13 muestran el aporte individual de las variables explicativas en características y precios. Los años de educación es la variable que tiene un mayor aporte en la reducción de las diferencias salariales. No obstante, cuando se analiza a nivel sectorial se encuentra que, en la mayoría de ellos, las cantidades y los precios juegan un papel en contra de la reducción de la brecha; aunque esta situación se revierte en servicios diversos, así como en gobierno y organismos gubernamentales. Por su parte, cuando se analiza la experiencia, esta beneficia a las mujeres ubicadas en transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; servicios profesionales, financieros y corporativos; así como en servicios sociales.

**Tabla 10.7**

Descomposición del diferencial salarial en sectores especializados por género en la región de media exposición comercial, 2005-2017.

	Comercio		Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento		Servicios profesionales, financieros y corporativos	
	2005	2017	2005	2017	2005	2017
(1) Diferencial salarial por sexo	-0.1869	-0.0933	0.2465	0.2313	0.0252	-0.1047
(2) Características observadas	0.0853	0.0652	0.1923	0.1556	-0.0098	-0.0326

(continúa)

(continuación)

(3) Residuos salariales	-0.2722	-0.1585	0.0542	0.0757	0.0350	-0.0721	
2005-2017							
(4) Diferencias		0.0936		-0.0152		-0.1299	
(5) Explicada		-0.0202		-0.0368		-0.0228	
(6) No explicada		0.1138		0.0215		-0.1071	
(7) Características (Q)		-0.0075		-0.0255		-0.0126	
(8) Precios (P)		0.0034		-0.0015		0.0504	
		<b>Servicios sociales</b>		<b>Servicios diversos</b>		<b>Gobierno y organismos gubernamentales</b>	
		<i>2005</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	
(1) Diferencial salarial por sexo	-0.0484	-0.0697	-0.1396	0.0024	0.1845	0.1163	
(2) Características observadas	-0.0486	-0.0076	0.0482	0.1007	0.1244	0.0997	
(3) Residuos salariales	0.0001	-0.0621	-0.1878	-0.0983	0.0601	0.0166	
2005-2017							
(4) Diferencias		-0.0213		0.1421		-0.0682	
(5) Explicada		0.0409		0.0525		-0.0247	
(6) No explicada		-0.0622		0.0896		-0.0435	
(7) Características (Q)		0.0282		0.0200		0.0101	
(8) Precios (P)		0.0498		0.0275		-0.0474	
		<b>Comercio</b>			<b>Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento</b>		
		<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>
(9) Total	-0.0202	-0.0075	0.0034	-0.0368	-0.0255	-0.0015	
(10) Años de educación	-0.0316	-0.0101	-0.0074	-0.0808	-0.0379	-0.0481	
(11) Experiencia	-0.0018	-0.0007	-0.0012	0.1372	0.0326	0.1292	
(12) Experiencia <sup>2</sup>	0.0087	0.0088	0.0003	-0.0270	-0.0075	-0.0238	
(13) Tiempo completo	0.0075	-0.0062	0.0147	-0.0263	-0.0318	0.0254	

(continúa)

(continuación)

	Servicios profesionales, financieros y corporativos			Servicios sociales		
	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>
(9) Total	-0.0228	-0.0126	0.0504	0.0409	0.0282	0.0498
(10) Años de educación	-0.0506	-0.0518	-0.0002	0.0111	-0.0022	0.0128
(11) Experiencia	0.0849	0.0650	0.0801	0.1077	0.1115	0.0143
(12) Experiencia 2	-0.0407	-0.0073	-0.0412	-0.0649	-0.0633	0.0110
(13) Tiempo completo	-0.0083	-0.0151	0.0206	-0.0081	-0.0140	0.0096

	Servicios diversos			Gobierno y organismos gubernamentales		
	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>	<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>P</i>
(9) Total	0.0525	0.0200	0.0275	-0.0247	0.0101	-0.0474
(10) Años de educación	0.0158	0.0147	0.0015	-0.0168	0.0368	-0.0431
(11) Experiencia	0.0199	0.0243	-0.0028	0.0523	-0.0810	0.0909
(12) Experiencia 2	-0.0235	-0.0221	-0.0009	-0.0156	0.0674	-0.0540
(13) Tiempo completo	0.0169	0.0138	0.0028	-0.0157	-0.0184	0.0050

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

La tabla 10.8 revela la descomposición salarial en sectores de actividad económica, en donde se especializan mujeres y hombres, en la región de baja exposición. Cuando se analizan las variaciones de la desigualdad salarial, de 2005 a 2017, se encuentra que en la mayoría de las ramas de actividad económica se redujo la desigualdad a favor de las mujeres, excepto en servicios sociales con -0.003; agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con -0.3 y gobierno y organismos gubernamentales con -0.08. La diferencia salarial entre mujeres y hombres, en las ocho ramas por donde se especializan en la región de baja exposición (renglones 5-6) es explicada en mayor medida por factores no explicados. En servicios sociales y servicios diversos, tanto los precios como las características favorecen a reducir la brecha salarial; mientras que en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y en el gobierno y

organismos gubernamentales la incrementan. En el resto, los precios la reducen y las características la incrementan.

Los renglones 7-9 revelan que en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y en el gobierno y organismos gubernamentales, tanto el precio como las características de las mujeres calificadas incrementan la brecha salarial; mientras que en el comercio y en servicios sociales, ambos factores reducen dicha brecha. En restaurantes y servicios de alojamiento, y servicios diversos, el precio afecta negativamente la brecha. En el resto de las ramas, las características afectan de igual manera a la diferencia de salarios de mujeres y hombres. Si se enfoca en los años de educación, los precios de las mujeres en restaurantes y servicios de alojamiento incrementan la brecha salarial, mientras que las características la reducen. En el gobierno y organismos gubernamentales, tanto las características como los precios, la incrementan. Para el resto de las ramas, los dos factores ayudan a reducir la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

La aportación de las variables individuales, se muestran en los renglones 9-13, en la mayor parte de los sectores el aporte que tienen los años de educación, en términos de características y precios, ayuda a reducir la desigualdad a favor de las mujeres, aunque no lo hace en restaurantes y servicios de alojamiento y en gobierno y organismos gubernamentales.

**Tabla 10.8**

Descomposición del diferencial salarial en sectores especializados por género en la región de baja exposición comercial, 2005-2017.

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		Industria extractiva y de la electricidad		Construcción		Comercio	
	2005	2017	2005	2017	2005	2017	2005	2017
(1) Diferencial salarial por sexo	0.2393	-0.0898	-0.0002	0.0473	0.0775	0.1937	-0.2225	-0.1333
(2) Características observadas	0.2282	0.0771	0.0012	-0.0856	0.4859	0.4107	0.0735	0.0929
(3) Residuos salariales 2005-2017	0.0111	-0.1669	-0.0013	0.1329	-0.4084	-0.2169	-0.2960	-0.2262
(4) Diferencias		-0.3291		0.0475		0.1163		0.0892
(5) Explicada		-0.1511		-0.0868		-0.0753		0.0194

(continúa)

(continuación)

(6) No explicada	-0.1780		0.1342		0.1915		0.0699	
(7) Características (Q)	-0.1105		0.0936		0.0381		0.0249	
(8) Precios (P)	-0.2209		-0.1432		-0.1116		-0.0012	
	<b>Restaurantes y servicios de alojamiento</b>		<b>Servicios sociales</b>		<b>Servicios diversos</b>		<b>Gobierno y organismos gubernamentales</b>	
	2005	2017	2005	2017	2005	2017	2005	2017
(1) Diferencial salarial por sexo	-0.2446	-0.0953	-0.1454	-0.1492	-0.2786	-0.0570	0.2034	0.1209
(2) Características observadas	0.0202	0.0419	-0.0719	-0.0025	0.0659	0.1154	0.1182	0.0920
(3) Residuos salariales 2005-2017	-0.2648	-0.1372	-0.0735	-0.1467	-0.3445	-0.1724	0.0853	0.0289
(4) Diferencias		0.1493		-0.0038		0.2216		-0.0825
(5) Explicada		0.0218		0.0694		0.0495		-0.0262
(6) No explicada		0.1275		-0.0732		0.1721		-0.0563
(7) Características (Q)		0.0283		0.0386		0.0323		-0.0122
(8) Precio (P)		-0.0031		0.0382		0.0174		-0.0112
			<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>			<b>Industria extractiva y de la electricidad</b>		
			E	Q	P	E	Q	P
(9) Total			-0.1511	-0.1105	-0.2209	-0.0868	0.0936	-0.1432
(10) Años de educación			0.1107	0.0009	0.1480	0.1494	0.1138	0.0184
(11) Experiencia			0.0305	0.0636	0.1849	0.0628	-0.0329	0.0720
(12) Experiencia 2			0.0557	0.0153	-0.2533	0.0188	-0.0065	0.0217
(13) Tiempo completo			-0.0714	0.0370	-0.0370	0.0128	0.0113	0.0164
			<b>Construcción</b>			<b>Comercio</b>		
			E	Q	P	E	Q	P
(9) Total			-0.0753	0.0381	-0.1116	0.0194	0.0249	-0.0012
(10) Años de educación			0.1324	0.0135	0.1138	0.0193	0.0183	0.0023
(11) Experiencia			-0.0732	-0.0145	-0.0555	-0.0041	0.0062	-0.0086
(12) Experiencia 2			-0.1399	-0.0012	-0.1392	-0.0008	-0.0069	0.0050
(13) Tiempo completo			0.0361	0.0395	0.0005	-0.0014	0.0012	-0.0027

(continúa)

(continuación)

	Restaurantes y servicios de alojamiento			Servicios sociales		
	E	Q	P	E	Q	P
(9) Total	0.0218	0.0283	-0.0031	0.0694	0.0386	0.0382
(10) Años de educación	0.0034	-0.0106	0.0111	0.0373	0.0274	0.0181
(11) Experiencia	0.0088	0.0498	-0.0269	0.0409	0.0054	0.0375
(12) Experiencia 2	-0.0166	-0.0111	-0.0045	-0.0308	-0.0053	-0.0277
(13) Tiempo completo	0.0078	0.0128	-0.0039	0.0170	0.0056	0.0092
	Servicios diversos			Gobierno y organismos gubernamentales		
	E	Q	P	E	Q	P
(9) Total	0.0495	0.0323	0.0174	-0.0262	-0.0122	-0.0112
(10) Años de educación	0.0240	0.0160	0.0111	-0.0280	-0.0144	-0.0158
(11) Experiencia	-0.0055	0.0238	-0.0189	0.0194	0.0090	0.0113
(12) Experiencia 2	-0.0073	-0.0302	0.0086	-0.0021	0.0124	-0.0124
(13) Tiempo completo	0.0089	0.0247	-0.0134	-0.0087	-0.0136	0.0074

Fuente: Elaboración propia con base en datos del tercer trimestre de la ENOE (2005 y 2017).

Los resultados indican que las diferencias salariales varían a nivel nacional y por regiones. Sin embargo, se observa una reducción de la brecha de 2005 a 2017, principalmente en la región más y menos expuesta a la apertura comercial. Cuando se realiza el análisis sectorial, en aquellas ramas de actividad económica, en donde se especializan mujeres y hombres, los resultados también varían, ya que existen sectores que muestran una reducción y otros aumentos de la desigualdad salarial. Por ejemplo, en la región de alta exposición existe una reducción a favor de las mujeres en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, así como en la industria extractiva y de la electricidad; contrario a lo que sucede en la industria manufacturera y de la construcción. En la de media exposición se revela que la diferencia se encuentra a favor de las mujeres en comercio y servicios diversos; no obstante, se encuentra una diferencia negativa en transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, servicios profesionales, financieros y corporativos, servicios sociales y gobierno y organismos gubernamentales. En la región de baja exposición se encuentra que, en la mayoría de las ramas de actividad económica, se redujo la desigualdad a favor de las mujeres; excepto en servicios sociales, agricultura, ganadería, silvicultura, y pesca y gobierno y organismos gubernamentales.

## Conclusiones

El objetivo del presente capítulo fue determinar la especialización de ocupados por ramas de actividad económica y su relación con la brecha salarial por género en regiones de México, según su exposición a la apertura comercial.

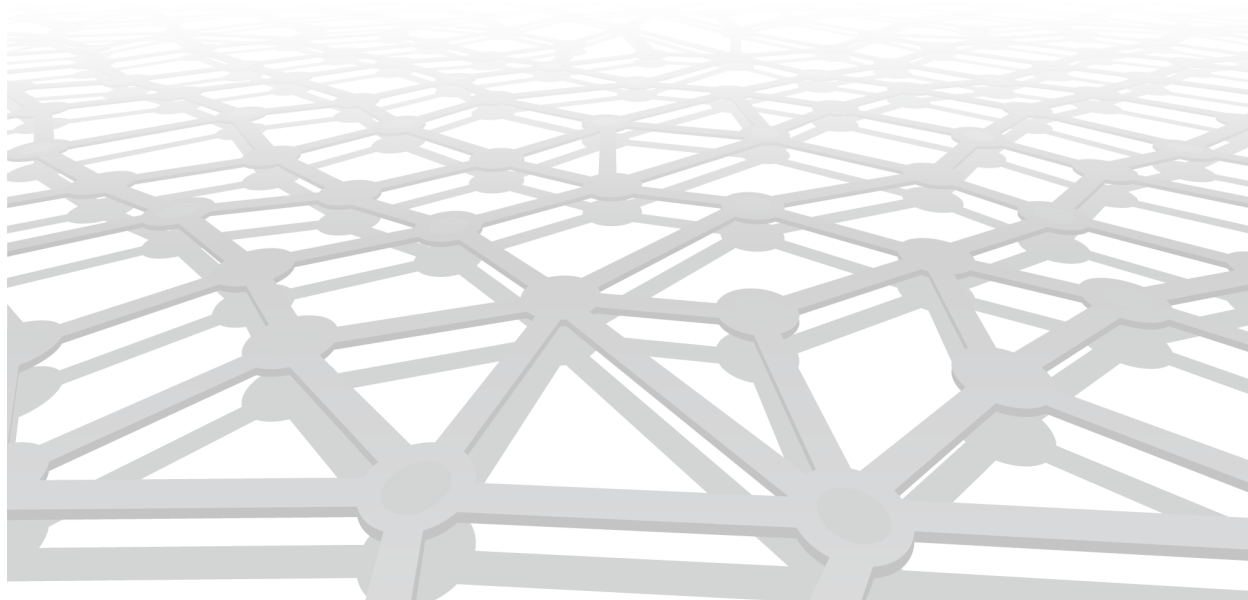
La hipótesis que a contrastar se basa en probar si existe una reducción de la desigualdad salarial explicada en la valoración de las características productivas de las mujeres, en aquellas regiones en donde existen más sectores económicos especializados por género.

Se encontró que el salario por hora de mujeres y hombres se ha reducido en 2017, aunque las características productivas —como la educación y la experiencia— se ha incrementado para ambos, especialmente para las mujeres. En la ocupación regional existe una mayor participación de mujeres y hombres, en la zona más expuesta a la apertura comercial y en donde se observan los salarios más altos, así como las diferencias salariales más altas, a favor de los hombres. Cuando se realiza el análisis a nivel sectorial, se revela que existe una mayor participación laboral de ambos géneros en comercio, industria manufacturera y servicios. Al interior de las regiones se encontró que en las de baja y media exposición, la mayor parte de las mujeres y hombres se colocaron en el comercio; para la región de alta exposición ellas se siguieron ubicando en el comercio y ellos en la manufactura.

Los resultados del cálculo de los coeficientes de localización indican que, para el 2005, las mujeres y los hombres de las regiones de baja y media exposición se ubicaron en donde se especializan; pero para la región de alta exposición, solo ellos se concentraron mayoritariamente en donde se especializan. Por su parte, en el 2017 las mujeres y los hombres de las regiones de baja y media exposición se concentran justamente en donde se especializan; pero para la región de alta exposición, solo ellos se concentran en donde se especializan y ellas no.

Los resultados de las variaciones de la brecha salarial, en los subperiodos 2005-2017, son: para la nación en general, la reducción de la brecha salarial fue de casi 0.06 puntos logarítmicos de salario; las regiones de alta y baja exposición mostraron una mayor reducción (mayor a 0.09 puntos logaritmos de salario); mientras que la reducción de dicha brecha en la región de media exposición fue por debajo, con 0.03 puntos logarítmicos de salario.

Las cifras anteriores indican que las diferencias salariales varían a nivel nacional y por regiones. Sin embargo, se observa una reducción de la brecha de 2005 a 2017, principalmente en la región más y menos expuesta a la apertura comercial. Cuando se realiza el análisis sectorial, en aquellas ramas de actividad económica en donde se especializan mujeres y hombres, los resultados también varían, ya que existen sectores que muestran una reducción y otros aumentos de la desigualdad salarial. Por ejemplo, en la región de alta exposición existe una reducción a favor de las mujeres en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, así como en la industria extractiva y de la electricidad; contrario a lo que sucede en la industria manufacturera y de la construcción. En la de media exposición se revela que la diferencia se encuentra a favor de las mujeres en comercio y servicios diversos; no obstante, se encuentra una diferencia negativa en transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, servicios profesionales, financieros y corporativos, servicios sociales y gobierno, y organismos gubernamentales. En la región de baja exposición se encuentra que, en la mayoría de las ramas de actividad económica, se redujo la desigualdad a favor de las mujeres, excepto en servicios sociales, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y gobierno, y organismos gubernamentales.



## Referencias

- Aguilera, A. y Castro, D. (2016). La dinámica regional y el proceso de apertura comercial en México (pp. 49-80). En Castro Lugo, D. y Rodríguez Pérez, R., (Comps.), *El mercado laboral en México: Situación y desafíos*. México: Ediciones DeLaurel; UAdeC.
- Artecona, R. y Cunningham, W. (2002). *Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in México* (pp. 1-28). The World Bank. Development Research Group/ Poverty reduction and Economic Management Network.
- Blair, J. (1995). *Local Economic Development and Practice*. Londres, Inglaterra: Sage.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Castro, D. y Huesca, L. (2007). Desigualdad salarial en México: Una revisión. *Papeles de población*, 14(54), 225-264.
- 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*. 24(47), 50-80.
- Castro, D., Rodríguez, R. y Brown, F. (2018). La brecha salarial por género y recesión económica en la frontera norte de México (46-73). En *Mercado laboral: México y frontera norte*. México: Ediciones DeLaurel; UAdeC.
- De la O, M. E., y Quintero, C. (1992). Sindicalismo y contratación colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros. *Frontera Norte*, (8).
- DiNardo, J., Fortin, N. y Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*, 64(5), 1001-1044.
- Domínguez, L. y Brown, F. (2010). Trade Liberalization and Gender Wage Inequality in Mexico. *Feminist Economic*, 16(4), 53-79.
- Gasparini, L. (2006). La distribución del ingreso: Un breve resumen en tres décadas. *Económica*, 52(1-2), 53-76.
- Gutiérrez, L. (2008). La distribución del ingreso en México. Un análisis regional, 1990-2004. *Problemas del desarrollo*, 39(152), 139-163.
- Hanson, G. (2005). Globalization, Labor Income, and Poverty in Mexico. *NBER Working Paper Series*, 1-50.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1991). Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence (107-143). En Kosters, M. H. (Ed.), *Workers and their Wages: Changing Patterns in the United States*. Washington D.C., EE. UU.: AEI Press.

## Referencias

- Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410-442.
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia*, 7(1), 66-71.
- Melly, B. (2005). Decomposition of Differences Distribution Using Quantile Regression. *Labour Economic*, 12(4), 577-590.
- Mendoza, J. y García, K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 77-99.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 23(1), 693-709.
- Rodríguez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial, 2005-2015. *Nóesis*, 27(54), 19-38.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014a). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio de El Colegio Mexiquense*, 14(46), 655-686.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014b). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: Un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis*, 23(46), 80-113.
- Rodríguez, R. y Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional. *Estudios sociales*, 27(49). 120-150.
- Rodríguez, E. y Gaona, E. (2013). Desarrollo regional, empleo y género: un análisis de las regiones económicas de México, 2012. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, (2).
- Tello, C., Ramos, R. y Artís, M. (2012). Change in Wage Structure in México Going Beyond the Means: An Analysis of Differences in Distribution, 1987-2002. *Working papers XREAP*, 2012-07.



CUARTA SECCIÓN

# Políticas públicas



# 11

# Capítulo

## El presupuesto de género en el ámbito estatal

Ana María López Carmona\*  
Patricia Carmina Inzunza Mejía\*\*

\* Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

\*\* Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

## Introducción

Los presupuestos sensibles al género forman parte de una serie de iniciativas que la sociedad civil y los gobiernos de diversos países han comenzado a instrumentar, con objeto de lograr que las asignaciones presupuestales respondan a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres y los hombres, para que tengan un efecto positivo sobre ambos.

La presente investigación pretende revisar, relacionar e integrar los programas que integran el rubro de desarrollo económico que ostenta el presupuesto con perspectiva de género (PPG), en Sinaloa, para definir el alcance, su eficiencia y los desafíos que presenta la transversalidad de la perspectiva de género en el empoderamiento de la mujer en el estado, examinando la normatividad internacional, nacional y estatal que regulan al PPG. Para ello se revisa la institucionalización de las acciones públicas que se han incorporado en el presupuesto, identificando los programas y la asignación de recursos que corresponden al rubro de desarrollo económico; además de diagnosticar el grado de avance, eficiencia y desafíos que presentan estos programas en la asignación de recursos, durante el periodo 2005-2017.

Las preguntas de investigación que orientan esta investigación son: ¿Qué tipo de acciones a nivel estatal incorporan la perspectiva de género en el presupuesto público en el estado de Sinaloa? ¿Cuál es el alcance, avances, eficiencia y desafíos de estas acciones en la transversalidad de la perspectiva de género en Sinaloa, en el rubro de desarrollo económico, que orienten al empoderamiento de las mujeres en el estado?

La investigación se desarrolla en tres apartados. En el primero, se aborda y analizan los enfoques de equidad de género, bajo los cuales se han formulado las políticas dirigidas a las mujeres y que subyacen en la determinación del gasto dirigido a ellas. Se identifica una revisión literaria que analiza el abordaje que se le ha dado a las mujeres en el presupuesto público y los avances y retos a los que se enfrenta la institucionalización de la perspectiva de género. En el segundo apartado, se analizan las acciones públicas para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos y la interrelación entre los diferentes actores participantes. Por último, se reflexiona sobre los avances, limitaciones y retos de este proceso y se muestran algunos avances preliminares de los programas ejecutados en el estado de Sinaloa, en el rubro de desarrollo económico, del periodo 2010-2017.

## Antecedentes

### La incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto público

El presupuesto público con perspectiva de género surge en Australia, en 1984. Desde ese entonces ha evolucionado, su marco teórico se ha enriquecido, se han construido metodologías para su implementación y nuevos actores participan en su construcción, cuando las condiciones políticas eran favorables. Las feministas que lo impulsaron propusieron una política de género que aseguró que todos los organismos gubernamentales estimaran los efectos de sus políticas y presupuestos para las mujeres y las niñas. Esto tuvo una incidencia entre la burocracia en el desarrollo de la conciencia sobre temas de género con respecto a la política y la asignación de recursos. Guzmán menciona que: “Para mantener el impulso hacia el cambio e ir más allá de la concientización es necesario aplicar una considerable presión política” (2001, p. 5).

### El proceso en México

La incorporación de las demandas y necesidades de las mujeres en el presupuesto público, como un objetivo en las normas de las instituciones públicas para reducir y eliminar las desigualdades de género, es parte de un proceso global llamado *institucionalización de la perspectiva de género*. Este proceso se desarrolla por medio del diseño y aplicación de acciones públicas de las instancias gubernamentales. Para su inclusión, las organizaciones de las mujeres, la academia y agencias multilaterales han jugado un papel muy importante.

Desde los años setenta, surgió un contexto internacional que favoreció tanto a las organizaciones civiles de mujeres, como al gobierno de México, el cual impulsó mecanismos a favor de la equidad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia. Debido a esto, se modificó el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se estableció la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

La primera acción pública sobre presupuestos con perspectiva de género fue desarrollada en la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados. Esta instancia especial dio origen a la Subcomisión de Presupuesto Federal Etiquetado, que agrupa a un número importante de organizaciones de mujeres que trabajan por la equidad de género. Derivado de lo anterior se muestra un cronograma de las acciones más importantes desarrolladas en México en este tema, según tabla 11.1.

**Tabla 11.1**

Cronograma de acciones con relación a la perspectiva de género en México.

1975	La ONU celebra en México la 1ª Conferencia Internacional, que instituye el Año Internacional de la Mujer y da inicio al decenio de "Igualdad, desarrollo y paz".
1980	Puesta en marcha del Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México, a cargo del Consejo Nacional de Población (CONAPO).
1985	Instalación de la comisión para coordinar las actividades y proyectos sectoriales, y preparar la participación de México en la 3ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Nairobi, 1985.
1993	Instalación del Comité Nacional Evaluador que elaboró un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, hacia la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995.
1998	La Secretaría de Gobernación estableció la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), como órgano administrativo desconcentrado para consolidar el Programa Nacional de la Mujer, 1995-2000.
Noviembre 1998	Inicio de la Subcomisión de Presupuestos de Egresos de la Federación (PEF), en donde se incorporarían los programas específicos para mujeres.
1998	Organización del taller "Presupuestos Públicos para Mujeres Líderes" <sup>26</sup> .
Octubre 1999	Versión estenográfica del encuentro "Instrumentos para la Programación y Presupuesto, 1999" de la Subsecretaría de Egresos de la SHCP.
1999	2º Taller sobre Presupuestos Públicos, con participación del Centro de Análisis e Investigación, A.C. (FUNDAR).

(continúa)

<sup>26</sup>Realizado por las organizaciones feministas Grupo de Información de Reproducción Elegida (GIRE) y Equidad de Género, Familia, Trabajo y Ciudadanía, A. C. Con este taller, la organización Equidad de Género inició el proyecto "Fortaleciendo la incidencia de las mujeres líderes en el presupuesto público con enfoque de género", el cual genera información importante sobre el gasto público para la incidencia en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).

(continuación)

2000	Proyectos conjuntos de los organismos Equidad de Género y Centro de Análisis e Investigación, A.C. (FUNDAR) <sup>27</sup> .
2001	Se expide la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y, con ello, el INMUJERES entró en funciones en junio.
2002	Se publica el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), 2001-2006.
2007	Promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cuya importancia es establecer los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en los diferentes órdenes de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.
2009-2012	Proigualdad. Plataforma para transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas a través de siete objetivos estratégicos y metas.

Fuente: Elaboración propia con base en antecedentes primarios.

## Naturaleza y alcance del problema

En México, las acciones públicas para incluir las demandas y necesidades de las mujeres en los presupuestos públicos son relativamente recientes, surgen en 1998. Desde entonces, algunas instituciones han desarrollado iniciativas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto público. Las estrategias han sido diversas, en su mayoría dirigidas a la parte del gasto público. Estas acciones responden al enfoque hacia la desigualdad de género, bajo las cuales han sido formuladas las políticas de equidad entre mujeres y hombres, dada la correspondencia que debe existir entre las políticas y el presupuesto público.

Actualmente, existe una normatividad internacional consolidada que trata de menguar las desigualdades de género, en donde se incluyen algunos lineamientos como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, (siglas en inglés, CEDAW) y la Plataforma de acción de Beijing, entre otros.

<sup>27</sup>Proyectos "Fortaleciendo la incidencia de Mujeres Líderes con la herramienta de Análisis de Presupuestos Públicos desde la Perspectiva de Género" y "Presupuestos Públicos con Enfoque de Género", financiados por Fundación Ford. Consideraron dos ámbitos de gobierno: federal y estatal. Se organizaron dos equipos de trabajo a nivel federal: FUNDAR y Equidad de Género. A nivel estatal cuatro grupos: Chiapas, Coahuila, Puebla y Querétaro. También se integraron organizaciones civiles como el Foro Nacional de Mujeres y Políticas de Población. Los temas analizados fueron pobreza y salud, en donde la meta fue incidir en el presupuesto a nivel federal y estatal.

Como complemento de esta normatividad, existe un marco jurídico nacional que regula los diferentes ordenamientos relacionados con la materia y que analizan las modificaciones y reformas al Art. 4o Constitucional, Ley federal de presupuesto y responsabilidad hacendaria, Ley general igualdad entre mujeres y hombres, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la Ley orgánica de la administración pública del DF, Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el Plan nacional de desarrollo y los ejes rectores equidad de género, que dan soporte jurídico a la transversalidad de la perspectiva de género en el presupuesto público. Idealmente los presupuestos públicos en el ámbito estatal deben asegurar que los planes, programas y proyectos gubernamentales incorporen la atención a las necesidades, demandas y aspiraciones de ambos géneros y garantizar que los estados elaboren presupuestos con enfoque de género.

## Revisión literaria

A nivel internacional, el PPG ha sido motivo de estudio, dando lugar a un cuerpo teórico y empírico sustancial.

El estudio de Ascanio Sánchez (2018) se realizó para seis países del continente africano, debido a que la temática ha sido propuesta por los organismos de desarrollo internacional, con el afán de examinar la relevancia de la perspectiva de género y su integración al presupuesto. En este estudio resultó evidente la brecha de género ante la falta de correlación entre índices de desarrollo e igualdad, en áreas prioritarias como salud, educación, empleo, ciencia y tecnología.

Sumbas y Koyuncu (2019), en un estudio en Turquía, parten del supuesto de que los gobiernos locales deben ser los más preocupados por incorporar la perspectiva de género a los presupuestos públicos, para empoderar a la mujer; además de evaluar su asignación y aplicación, para beneficiar la generación de empleos. Afirmar que los PPG y contratos laborales colectivos que incorporan la perspectiva de género son documentos que deben emanar de la presupuestación municipal y local, para incidir en la transformación de actitudes en los empleados varones y en las políticas de empoderamiento sostenible, en la lucha contra la violencia de las mujeres en los municipios.

Asimismo, Bargawi y Cozzi (2017) demuestran que el aumento del empleo de mujeres y hombres puede lograrse mediante la adopción de políticas macroeconómicas

expansivas, sensibles al género. Comparan tres escenarios para Europa en el periodo 2015-2025: con austeridad continua, expansión neutral al género y expansión de género; resultando esta última la más prominente en la creación de empleo, mediante la adopción de políticas de austeridad y el aumento de inversión privada. Los autores sugieren que Europa debería revertir las políticas de austeridad y embarcarse en una nueva trayectoria económica que tenga en cuenta el género en sus partidas presupuestarias.

Los estudios recientes muestran que la transversalidad de género en planes y programas no es una estrategia permanente de actuación, y que el PPG solo es un instrumento político que refleja las prioridades del gobierno en turno, dejando de lado su esencia de instrumento financiero (fiscal-hacendario) que deben perseguir las prioridades de una sociedad.

Por su parte, Nair y Moolakkattu (2018) analizan el presupuesto con perspectiva de género, desde un escenario rural de Kerala, en la República de la India; en donde señalan que este queda confinado solo a planes anuales que no se reflejan en el presupuesto, dando sentido de planeación mas no de programación y destacando que las mujeres juegan un papel marginal en los asuntos de programación presupuestal.

Aunque Husin (2016) ya planteaba la etapa de planeación en los PPG, propone un elemento adicional en su diseño: el esquema de presupuestación participativa y de género, como un enfoque para el empoderamiento de la mujer en el contexto presupuestario. En su estudio se considera que el PPG, se reduce solo al empoderamiento de la mujer, pero se deja de lado su vocación social, económica y de desarrollo. De igual forma, Syarifuddin (2016) demuestra que los países asiáticos no revelan ningún desarrollo de PPG, dado que se centran en seguir las políticas del gobierno central y, por lo tanto, no instrumentan procesos ni procedimientos tendientes a mitigar las diferencias por género.

Tal como se reconoce la existencia de PPG, también se observa el escaso seguimiento y verificación en su aplicación, tal como lo sugieren Bamanyaki y Holvoet (2016), al destacar que el PPG es una herramienta para que los gobiernos cumplan con el compromiso de género. Sin embargo, agregan que la limitada evidencia empírica de su impacto y efectividad socioeconómica es permanente. Destacan la necesidad de teorizar sobre los mecanismos causales subyacentes y enfocar el análisis en casos presupuestales específicos observables que registran mayor brecha de género

—como el educativo, el científico y el laboral—, para hacer inferencias sobre los efectos de las iniciativas presupuestarias de género.

De igual manera, Jansson (2017) estima que las cuotas de género destinadas a las partidas cinematográficas son una parte crucial de la política presupuestaria sueca, dando como resultado un número creciente de películas con directoras, productoras y guionistas. Sin embargo, se reconoce que estas partidas son más pequeñas cuando se trata de destinarlas a mujeres. Por esto, considera que las partidas de género en el presupuesto público se construyen solo de manera discursiva y son limitadamente reales. Sugiere que los reclamos representativos sean de abajo hacia arriba, para garantizar que dichas partidas sean propuestas por mujeres comunes pero, para que sean escuchadas, los gobiernos deben tener sensibilidad de género y ajustar presupuestos neutrales al mismo.

Ante la carencia de iniciativas que respalden los PPG, se propone la evaluación de los mismos desde una participación ciudadana en áreas prioritarias, como la salud materna, la educación, el trabajo y la ciencia.

Al respecto, Erbe (2015) evalúa el PPG desde la visión del financiamiento y la asignación de fondos basados en el desempeño. Considera que el cumplimiento de los objetivos del PPG se debe a la idoneidad con las partidas y al fomento de la igualdad de género. El estudio lo enfoca al apartado de educación superior en Alemania, en donde encuentra que, en trece instituciones de educación superior, las partidas son asignadas presupuestalmente desde una perspectiva de género. Considera, además, que es el área que es evaluada mayormente, dejando de lado a la de salud y la laboral.

También Austen *et al.* (2013) consideraban necesaria la aplicación de los análisis de incidencia en los PPG, dado que esta herramienta permitiría evaluar su capacidad de respuesta y las políticas públicas para su implementación. Demuestran que en la parte del gasto educativo se confirma la perspectiva de género, pese a las diversas barreras políticas, culturales y técnicas que impiden su aplicación efectiva.

Asimismo, Jhamb y Mishra (2015) ya subrayaban que el PPG ha sido considerado, en los últimos diez años, como un documento que conduce a cambios en los procesos de planificación y presupuestación de los gobiernos con orientación al género. Sin embargo, su alcance ha sido restringido y sus asignaciones se han estancado o decrecido. Por ello, se sugiere que se evalúe la efectividad de sus mecanismos y asignaciones, dando prioridad a las razones subyacentes: la falta de mecanismos de coordinación fiscal, de supervisión, de ruta crítica de evaluación en la asignación del

PPG, de compromiso por parte de gobierno<sup>28</sup> y de participación de las mujeres en la construcción de los PPG.

Gualda Romero *et al.* (2015) enfatizaban que, en los gobiernos de países desarrollados, los PPG son diseñados para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. Su aplicación podría mejorar a través de evaluaciones permanentes y el compromiso político continuo, por medio del liderazgo de las instituciones que lo implementan. Destacan la experiencia andaluza en lo que respecta a la evaluación de su implementación, formulada a través de auditorías de presupuestos de género.

Por su parte, Klatzer y Schlager (2015) estiman que, aunque desde las finanzas públicas el PPG ha tomado importancia, se presta poca atención a la política macroeconómica que es la que desata la brecha de género. Esto demuestra que la neutralidad de género no se verifica en los presupuestos públicos, dado que los mecanismos de gobernanza económica, especialmente los procesos de toma de decisiones y la asignación a las instituciones, solamente tienen el contenido de género incorporado, pero al momento de aplicarlos las reglas de política económica conllevan sesgos de género importantes.

Robbins (1932) considera que el presupuesto es un tema económico que siempre ha sido ciego al género. Esta teoría, con su enfoque subjetivo o marginalista de teoría positiva, lo ha definido como el análisis del comportamiento humano de la relación entre fines dados y medios escasos que tienen usos alternativos. En la economía del bienestar lo definen como el estudio de las condiciones bajo las cuales se puede maximizar el bienestar de una comunidad, y la elección de las acciones necesarias para llevarlo a cabo.

Engels (1859), por su parte, establece que ni la economía política, ni la economía del bienestar consideran “la aportación que realizan las unidades domésticas y solo incluyen las actividades monetizadas. El trabajo reproductivo doméstico, de cuidado y comunitario no remunerado, mayoritariamente desempeñado por las mujeres, no forma parte de estos circuitos teóricos de producción, distribución, circulación y consumo a pesar de su aportación al nivel y calidad de vida de la población”. (IMDF, 2006, p. 30).

Por otra parte, la teoría de género postula que la sociedad asigna un conjunto de responsabilidades, papeles y funciones diferenciados a mujeres y hombres, lo que determina el acceso a recursos y posiciones de decisión, y genera relaciones jerárquicas

<sup>28</sup>Debido a que la perspectiva de género sigue siendo una cuestión de baja prioridad.

de poder entre ambos, provocando discriminación e inequidad (IMDF, 2006, p. 31). Esta teoría describe cómo "la división sexual del trabajo, con orígenes en diferencias fisiológicas entre mujeres y hombres, basadas en la procreación de los hijos, genera una valorización diferenciada del trabajo productivo y reproductivo de una sociedad, siendo el primero remunerado y el segundo no" (IMDF, 2006, p. 31).

Adicionalmente, esta teoría proporciona un cuerpo doctrinario de principios, técnicas y procedimientos en materia presupuestal, al develar la aportación invisibilizada de las mujeres al bienestar nacional. Permite visibilizar, también, los efectos de una política pública que, al reducir diversos servicios<sup>29</sup> en calidad y cantidad, no hace sino trasladar los costos de su acción a otro grupo social que tendrá que asumir las actividades eliminadas de la responsabilidad y quehacer gubernamental, y que, en muchos casos, son asumidas por mujeres.

Debe considerarse, además, que en los lineamientos internacionales debe instituirse la transversalidad del enfoque de igualdad de género, pues convoca a la incorporación sistemática de la temática de género en todos los componentes de una estructura económica, política social, cultural y ambiental.

Por último, se aborda el método de marco lógico (MML) como una herramienta que facilita el diseño de políticas públicas, así como su seguimiento y evaluación, pues enlaza los objetivos de corto y largo plazo. Al definir los responsables de las acciones y actividades, promueve el éxito de las políticas y genera los insumos para la evaluación de los resultados que se ligan, también, al presupuesto público. El uso de esta herramienta ayuda a presentar, de forma sistémica y lógica, los objetivos de las propuestas de política o proyectos y las relaciones de causalidad, las categorías y términos que se utilizan. Además, reducen las ambigüedades y facilitan la comunicación con los distintos actores involucrados, para incorporar los objetivos, las líneas estratégicas y las metas de los ejes de género involucrados en el presupuesto público del estado.

<sup>29</sup>Como por ejemplo: en materia de salud (cuidado de los enfermos); educación (inexistencia de servicio de educación inicial o guarderías y escuelas de educación básica con horario prolongado); infraestructura y servicios urbanos (agua, transporte, electricidad, asilos para adultos mayores), entre otros.

## Metodología a desarrollar

Para alcanzar el objetivo planteado, la presente investigación se ha realizado bajo la perspectiva del enfoque mixto (de información relacionada), utilizando las herramientas del marco lógico y el nivel de análisis por rubros, de programas que atienden los ejes de responsabilidades del estado con relación al género. Para ello, se considera el Anexo 13 del Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género de la Ley de Ingresos del Estado de Sinaloa, para incidir los resultados en el avance de estas asignaciones.

La aplicación del método de marco lógico con enfoque de género es el procedimiento para el análisis y diseño de las políticas públicas y acciones de gobierno. Este método requiere integrar otros componentes para fortalecer el proceso de diseño de las políticas públicas y las acciones de gobierno con enfoque de género. Por ello, se analizará el marco legal, el marco teórico y la aplicación del método de marco lógico y seguimiento (Annan 2006).

Se relaciona, también, el marco jurídico que da soporte a los presupuestos públicos con perspectiva de género, con el objetivo de que las dependencias y los responsables conozcan el fundamento legal que los obliga a elaborar e incorporar en sus programas la perspectiva de género, y que los compromisos contraídos en los planes de desarrollo estatales se lleven a cabo.

Además, se elabora un diagnóstico de los planes de desarrollo estatal de los periodos 2005-2010, 2011-2016 y 2017-2021, para identificar los objetivos, líneas estratégicas y acciones alineadas a las metas de igualdad sustantiva en equidad de género, su evolución, avance y desarrollo, para medir su eficiencia y redistribución, en relación con el presupuesto público estatal con perspectiva de género.

Finalmente, se expone, a partir de los objetivos, líneas estratégicas, metas y acciones del PPG, si las metas fueron alcanzadas y en qué proporción dentro del rubro de desarrollo económico y los programas que contiene. Para ello, se utilizaron métodos cualitativos para ordenar las teorías que responden al objeto de estudio.

## Resultados preliminares

### Aspectos generales de los presupuestos públicos con perspectiva de género en el estado de Sinaloa

Conforme al marco jurídico internacional y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), se identifican las directrices para que el Estado cumpla cuatro criterios de igualdad en el tema presupuestal: a) gasto, b) ingreso, c) macroeconomía del presupuesto y d) proceso de toma de decisiones presupuestarias. El presupuesto público con perspectiva de género no es opcional, pues se involucra al ámbito federal, estatal y municipal, elevándose el mandato de obligatoriedad.

Se identifican los ejes de: 1) Reforma política: derechos plenos a la ciudad y sus habitantes, 2) Equidad, 3) Seguridad y justicia expedita, 4) Economía competitiva e incluyente, 5) Intenso movimiento cultural, 6) Desarrollo sustentable y de largo plazo, 7) Nuevo orden urbano: servicios eficientes y calidad de vida, para todos como parte de responsabilidad del Estado. Dichos ejes se identifican como parte de las acciones en las que incide en los PPG del Estado de Sinaloa en el periodo 2010-2017, derivado de esto se analizan los rubros y programas que enfatizan la participación de la mujer en los programas de desarrollo económico para su empoderamiento.

### Análisis de los planes de desarrollo estatal periodo 2005-2017

#### Plan Estatal de Desarrollo, 2005-2010

Desde el Plan Estatal de Desarrollo del estado de Sinaloa, periodo 2005-2010, se establecieron líneas de acción en el rubro de equidad de género, que plantearon logros significativos en los ámbitos jurídico, social, económico, laboral y familiar, y que son resultado de la permanente lucha que llevan a cabo las organizaciones en el estado y en el país, para generar mecanismos que coadyuven a la equidad.

En este periodo se presentan algunos datos que evidencian el avance del desarrollo en el empoderamiento de la mujer: para el año 2005, se registraron 585,943 hogares en Sinaloa, donde se evidencia que en el 33% de ellos las mujeres contribuyen al ingreso familiar. Sumado a lo anterior, en el 20.3% de los mismos se reconoce la

jefatura de una mujer. En los hogares de madres jefas de familia reside el 17.7% de la población total del estado. La estimación de horas promedio semanales dedicadas al trabajo doméstico y extra doméstico, por mujeres y hombres, en el estado, señala 63.9 horas a la semana para las mujeres y 51.6 para los hombres. Esto es, 12.3 horas de diferencia, lo que aclara el mayor número de horas que las mujeres dedican al trabajo doméstico y cuidado de la familia.

Por lo anterior, se refrenda el compromiso por introducir un enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas públicas, llevando a cabo un proceso complejo que requiere aunar voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, entre personas y en la sociedad.

A través del Instituto Sinaloense de las Mujeres, las propuestas de política social de la mujer transitaron de la satisfacción de necesidades básicas —que atienden las dependencias que tienen a su cargo programas de salud, educación y vivienda—, a la búsqueda por satisfacer las necesidades estratégicas que tienen que ver con el desarrollo humano, económico y político de las mujeres. Este último tipo de necesidades son las que realmente inciden en el empoderamiento y participación ciudadana de la mujer en el proceso de desarrollo y transformación social (Plan Estatal de Desarrollo, Sinaloa, 2005-2010).

Estas son algunas de las acciones que se instrumentaron en el periodo 2005-2010, en el tema de equidad de género, lo que dio oportunidad de incorporar los presupuestos públicos con perspectiva de género; además de las metas, objetivos, directrices, estrategias, líneas de acción, desarrollo de metodologías, herramientas y mecanismos que facilitaron la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental; e impulsar investigaciones, diagnósticos y evaluaciones sobre la mujer, entre otros aspectos.

## Plan Estatal de Desarrollo, 2011-2016

En este periodo se efectúa un diagnóstico que tiene como propósito “El desarrollo de una auténtica política pública orientada a la equidad de género”, ya que es considerada como una tarea inaplazable en Sinaloa.

En el plan estatal consideran que el papel de la mujer en la familia tiene que revalorarse a partir de la conquista de la igualdad en el trato y el compartimiento efectivo de responsabilidades al seno del núcleo social básico.

Algunos de los objetivos, líneas estratégicas y acciones que se mencionan en este plan están centradas en: a) institucionalizar y construir una política pública transversal con perspectiva de género en la administración pública, para garantizar el respeto a los derechos de las mujeres; b) la igualdad de oportunidades para las mujeres; c) incorporar a las mujeres en todos los espacios de la vida social, política, económica y cultural de Sinaloa; d) la atención a mujeres indígenas; e) armonizar la normatividad del estado y toda la legislación con la Ley de igualdad entre mujeres y hombres, y la Ley para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

De las *metas estratégicas* planteadas se rescatan: a) crear las unidades de género e igualdad en la administración pública estatal; b) instalar los sistemas estatales y subsistemas municipales de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; c) generar condiciones de igualdad y acceso universal a los servicios médicos relacionados con salud reproductiva, planificación familiar y salud sexual.

De las metas de gestión se consideran: a) crear estancias infantiles para madres jóvenes, madres estudiantes y trabajadoras; b) avanzar con presupuestos sensibles al género; c) crear los consejos municipales para atender la violencia intrafamiliar; d) gestionar programas de cultura y actividades de esparcimiento en campos indígenas; e) impulsar la formación de especialistas en programas educativos formales, de licenciatura a posgrado, sobre los derechos de la mujer; f) incentivar créditos para mujeres jefas de hogar; g) capacitar a 30 mil mujeres jefas de hogar para el trabajo; y h) duplicar los apoyos a las mujeres sinaloenses a través del Programa Oportunidades.

## Plan Estatal de Desarrollo, 2017-2021

En este periodo se continúan los aspectos de igualdad sustantiva de la perspectiva de género. Para ello se impulsan políticas públicas destinadas a asegurar la inclusión de las mujeres en la planeación y gestión del desarrollo del estado, a través de objetivos, estrategias y líneas de acción, como los que a continuación se describen:

- **Objetivo:** Garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres con base en el ejercicio pleno de los derechos humanos.
- **Estrategia:** Implementar estrategias para el fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todo el estado.
- **Línea de acción:** a) impulsar los presupuestos públicos con perspectiva de género en la administración pública estatal y municipal; b) coordinar esfuerzos

y políticas públicas de manera interinstitucional para garantizar la igualdad sustantiva; c) promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los diferentes órdenes de gobierno del estado.

- **Objetivo:** Generar condiciones para el empoderamiento de las mujeres, a través de acciones orientadas a su desarrollo económico, político, social y cultural.
- **Estrategia:** Fomentar el acceso pleno de las mujeres a los mecanismos para su desarrollo económico.
- **Línea de acción:** a) impulsar la participación de las mujeres al trabajo remunerado y empleos decentes; b) generar condiciones para el acceso de las mujeres a los recursos productivos; c) gestionar presupuesto para programas dirigidos a mujeres emprendedoras, como una acción afirmativa para el empoderamiento de las sinaloenses.

Como puede observarse, estos objetivos, estrategias y líneas estratégicas forman parte del marco lógico del presupuesto público con perspectiva de género, que ya se encuentra instrumentado en el estado de Sinaloa. Son acciones visibles con recursos que se ejercen en rubros específicos para apoyo directo a las mujeres y que están contenidos en el Anexo 13 del Presupuesto para mujeres y la igualdad de género”.

A continuación, se muestran los programas vigentes ejecutados en el presupuesto de la Ley de Hacienda del estado de Sinaloa, 2010-2017, y que se encuentran en el Anexo 13 del Presupuesto para mujeres y la igualdad de género del periodo.

De 2010 a 2014, el Anexo 13 del Presupuesto para mujeres y la igualdad de género presenta solo cinco ejes generales de apoyo a las mujeres, que revisaremos a continuación.

El eje de Gobernación considera solo dos programas: el a) Consejo estatal para prevenir y atender la violencia intrafamiliar; y la b) Creación del Instituto Sinaloense de las mujeres

El eje de Educación Pública y Cultura considera los programas: a) apoyo para Centros de Desarrollo Infantil (CENDI); b) becas de apoyo a educación básica a madres jóvenes, jóvenes y jóvenes embarazadas; y el c) programa de prevención de la violencia contra las mujeres.

El eje de Desarrollo Económico considera: a) los centros infantiles sinaloenses (guarderías) y b) el programa para capacitar laboralmente a las mujeres jefas de familia (ICATSIN).

El eje de Salud y Asistencia Social atiende los programas de: a) equidad de género y salud reproductiva; b) unidades móviles de la mujer, cáncer de mama y cérvico uterino; c) mujeres con cáncer; d) el centro de atención infantil comunitario; e) comunidad terapéutica para mujeres; f) mastografía, densitometría, tomografía, resonancia, laboratorio; g) despensas alimentarias para mujeres embarazadas; y h) el centro de reinserción social para enfermos mentales sin hogar y asilo de ancianos.

El eje de Seguridad Social incorpora el programa de pensiones para viudas. Estos datos se observan en la tabla 11.2 y se repiten en los presupuestos del 2010 al 2014.

**Tabla 11.2**

Presupuesto para mujeres y la igualdad de género en el 2010.

Sector	Monto
<b>Poder Ejecutivo</b>	<b>142,990,682</b>
<b>Gobernación</b>	<b>20,377,390</b>
Consejo estatal para prevenir y atender violencia intrafamiliar.	9,061,897
Instituto sinaloense de las mujeres.	11,315,493
<b>Educación Pública y Cultura</b>	<b>38,474,685</b>
Apoyo para Centro de Desarrollo Infantil (CENDI).	36,157,118
Becas de apoyo a educación básica para madres jóvenes y embarazadas.	1,430,000
Prevención de la violencia contra las mujeres.	887,567
<b>Desarrollo Económico</b>	<b>9,325,000</b>
Centros infantiles sinaloenses (guarderías).	8,500,000
Capacitar laboralmente a mujeres jefas de familia (ICATSIN).	825,000
<b>Salud y Asistencia Social</b>	<b>27,939,409</b>
Equidad de género y salud reproductiva.	7,759,571
Salud reproductiva.	415,922
Unidades móviles de la mujer (ingresos propios)	1,000,000
Cáncer de mama y cérvico uterino.	762,775
Mujeres con cáncer.	1,791,300
Programa centro de asistencia infantil comunitario.	390,000
Comunidad terapéutica para mujeres.	450,000
Programa mastografía, densitometría, tomografía, resonancia, laboratorio.	9,707,614
Despensas alimentarias para mujeres embarazadas.	4,404,727

(continúa)

(continuación)

Centro de reinserción social para enfermos mentales sin hogar.	307,500
Asilo de ancianos.	950,000
<b>Seguridad Social</b>	<b>46,874,198</b>
Pensiones a viudas.	46,874,198

Fuente: Elaboración propia con base en el Presupuesto de Ley de Hacienda del estado de Sinaloa 2010-2014 y Anexo 13 del mismo periodo (los datos varían para cada año, se muestran para ejemplificar los ejes considerados).

Para el presupuesto 2015, el Anexo 13 incrementa a ocho los ejes de apoyo del estado.

El eje de Desarrollo Social incorpora los programas: a) Infraestructura social estatal, b) Programa de desarrollo en zonas prioritarias, c) Programa de apoyo social para adultos mayores (70 y más), d) Programa de apoyo alimentario, y e) Opciones productivas.

El eje de Procuraduría General de Justicia incorpora los programas de: a) Centro de justicia para mujeres, agencias del ministerio público especializadas en la investigación y atención de los delitos de feminicidio y homicidio doloso de mujeres en Culiacán; b) Agencias del Ministerio Público especializadas en delitos sexuales y violencia intrafamiliar en Culiacán, Navolato, Guamúchil, Salvador Alvarado, Los Mochis, Ahome, Guasave y Mazatlán; y c) Albergue para mujeres "Sor Juana Inés de la Cruz".

El eje de Seguridad Pública adiciona los programas de: a) Noviazgo seguro para mujeres; y la b) Coordinación para prevenir el delito contra las mujeres y violencia intrafamiliar.

En el eje Educación Pública y Cultura se incluyen los programas de: a) Orientación a padres de familia, b) Fortalecimiento de la política de igualdad de género en el sector educativo, y c) Estrategia nacional para impulsar la convivencia escolar pacífica con perspectiva de género en educación básica.

En el eje de Desarrollo Económico se adicionan los programas de: a) Mujeres por Sinaloa, y b) Capacitación y Fomento al Autoempleo para la Mujer; dejando de lado el programa de centros infantiles (guarderías).

En el eje Salud y Asistencia Social se incrementan de 20 a 24 programas, destacándose el programa de atención a niñas y mujeres con discapacidad.

El eje de Seguridad Social continúa sin cambios, para el año 2015, como se muestra en la tabla 11.3.

**Tabla 11.3**

Presupuesto para mujeres y la igualdad de género en el 2015.

Sector	Monto
<b>Poder Ejecutivo</b>	<b>644,492,130</b>
<b>Gobernación</b>	<b>26,757,130</b>
Consejo estatal para prevenir y atender la violencia intrafamiliar.	11,439,308
Instituto sinaloense de las mujeres.	15,317,822
<b>Desarrollo Social</b>	<b>104,735,366</b>
Programa de infraestructura social estatal.	45,126,629
Programa de desarrollo en zonas prioritarias.	7,543,500
Programa de apoyo social para adultos mayores (70 y más).	36,978,237
Programa de apoyo alimentario.	7,543,500
Opciones productivas.	7,543,500
<b>Educación Pública y Cultura</b>	<b>155,529,470</b>
Apoyo para Centro de Desarrollo Infantil (CENDI).	144,879,970
Becas de apoyo a educación básica para madres jóvenes y jóvenes embarazadas.	4,250,000
Orientación a padres de familia.	4,763,783
Fortalecimiento de la política de igualdad de género en el sector educativo.	1,250,000
Estrategia nacional para impulsar la convivencia escolar pacífica con perspectiva de género en educación básica.	385,77
<b>Seguridad Pública</b>	<b>1,850,057</b>
Noviazgo seguro para mujeres.	1,230,857
Coordinación para prevenir el delito contra las mujeres y violencia intrafamiliar.	619,200
<b>Desarrollo Económico</b>	<b>9,825,000</b>
Mujeres por Sinaloa.	2,500,000
Capacitación y fomento al autoempleo para la mujer.	6,500,000
Capacitar laboralmente a mujeres jefas de familia (ICATSIN).	825,000
<b>Salud y Asistencia Social</b>	<b>235,179,536</b>
Hospital de la mujer.	40,000,000
Planificación familiar y anticoncepción.	16,331,666
Programa de salud de la infancia y la adolescencia.	636,265
Prevención y atención de la violencia intrafamiliar y de género.	4,089,488
Salud materna y perinatal.	15,847,752
Cáncer cérvico uterino	10,484,397

(continúa)

(continuación)

Cáncer de mama.	10,484,397
Programa de vacunación universal.	11,703,649
Diabetes mellitus.	7,487,838
Obesidad y riesgo cardiovascular (hipertensión arterial).	3,607,997
Obesidad y riesgo cardiovascular (obesidad).	3,607,997
Programa especial de respuesta al VIH/SIDA e ITS.	7,545,156
Salud bucal.	3,438,522
Estudio mastografía, densitometría, tomografía, resonancia y laboratorio.	15,840,195
Atención de nacimientos.	3,514,167
Comunidad terapéutica para mujeres.	1,240,000
Despensas alimentarias para mujeres embarazadas.	3,680,050
Centro de reinserción social para enfermos mentales sin hogar.	940,000
Asilo de ancianos.	2,800,000
Ampliación de cobertura a personas con discapacidad.	1,900,000
<b>Procuraduría General de Justicia</b>	<b>26,157,143</b>
Centro de justicia para mujeres.	5,000,000
Agencias del Ministerio Público especializadas en la investigación y atención de los delitos de feminicidio y homicidio doloso de mujeres en Culiacán.	1,456,452
Agencias del Ministerio Público especializadas en delitos sexuales y violencia intrafamiliar en Culiacán, Navolato, Guamúchil, Salvador Alvarado, Los Mochis, Ahome, Guasave y Mazatlán.	16,482,074
Albergue para mujeres "Sor Juana Inés de la Cruz".	3,218,617
<b>Seguridad social</b>	<b>84,458,429</b>
Pensiones a viudas y mujeres.	84,458,429

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Presupuesto de Ley de Hacienda del estado de Sinaloa 2015 y Anexo 13.

Para los ejercicios 2016 y 2017 se incorporan más programas en cada uno de los ejes, por el incremento de la transversalización de la equidad de género; sin embargo, el nivel de análisis aun no concluye, mismo que se realizará con mayor puntualidad por desglose de rubros.

Se presentan, a continuación, datos preliminares de asignaciones presupuestales contenidas en la ley de Hacienda del estado de Sinaloa para el periodo 2010-2017.

**Tabla 11.4**

Asignación presupuestal del estado de Sinaloa, 2010-2017.

<b>Año</b>	<b>Asignación presupuestal</b>
2010	29,949,361,176
2011	32,390,377,678
2012	36,900,821,027
2013	38,371,953,469
2014	39,637,098,058
2015	43,130,436,529
2016	44,364,458,443
2017	48,100,087,059

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Hacienda del estado de Sinaloa, 2010-2017 (se consideran todos los rubros).

**Tabla 11.5**

Asignación a presupuesto de género, 2010-2017.

<b>Año</b>	<b>Asignación presupuestal</b>
2010	0.48%
2011	0.64%
2012	0.70%
2013	0.85%
2014	0.88%
2015	1.49%
2016	1.55%
2017	1.55%

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley de Hacienda del estado de Sinaloa y Anexo 13, 2010-2017. Se presenta el porcentaje de incremento presupuestal por año y la trascendencia del aumento asignado.

**Tabla 11.6**

Revisión del incremento al presupuesto para mujeres y la igualdad de género de la Ley de Ingresos del estado de Sinaloa, 2010-2017.

<b>Año</b>	<b>Incremento de aportación al rubro de género %</b>
2011	Respecto al 2010 incrementó 4.41%
2012	Respecto al 2011 incrementó 2.59%
2013	Respecto al 2012 incrementó el 2.64%

(continúa)

(continuación)

2014	Respecto al 2013 incrementó 6.90%
2015	Respecto al 2014 incrementó 83.94% *
2016	Respecto al 2015 incrementó 6.92%
2017	Respecto al 2016 incrementó 7.61%

\* Incremento de programas de apoyo a la perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Ley de Hacienda del estado de Sinaloa y Anexo 13, presupuesto para mujeres y la igualdad de género, 2010-2017.

## Conclusiones

La incorporación de la perspectiva de género en los programas resulta compleja en virtud de las percepciones institucionales que prevalecen en cada contexto, de ahí que el concepto enfrenta dificultades en los programas y proyectos de gestión pública, y no es raro que los presupuestos públicos con perspectiva de género se suelen confundir con los etiquetados por separado para mujeres y hombres.

Aunque los primeros esfuerzos por integrar la perspectiva de género en el proceso presupuestario del país provienen del ámbito institucional, poco a poco las técnicas de análisis de género se presentan como un nicho de oportunidad para grupos ciudadanos interesados en evaluar la coherencia de los compromisos gubernamentales, con la reducción de desigualdades a través del gasto público.

Esto representa un reto para el Estado mexicano, a quien poco a poco se le exige una mejor gestión financiera y la construcción de mecanismos eficaces de inclusión y participación de las mujeres y hombres en el diseño, aplicación y evaluación del presupuesto público.

En el estado de Sinaloa es sorprendente la normatividad y el grado de avance que se ha logrado en materia de incorporación de la igualdad de género y los programas implementados para atender las necesidades en esta materia.

Existe normatividad, teorías, objetivos, líneas y estrategias de manera muy abundante en materia de género, pero hace falta poner manos a la obra y medir los resultados para redistribuir la riqueza, y realmente visibilizar el ingreso de las mujeres para lograr la tan nombrada equidad e igualdad que tanto se anhela.

## Referencias

- Annan, K. (2006). *Manual para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la elaboración de los POA*. Secretaría General de las Naciones Unidas.
- Ascanio Sánchez, C. (2018). Gobernabilidad y presupuestos sensibles al género: Estudios y experiencias en África. *Estudios de Asia y África*, 53(1), 93-118.
- Austen, S., Costa, M., Sharp, R. y Elson, D. (2013). Expenditure Incidence Analysis: A Gender-Responsive Budgeting Tool for Educational Expenditure in Timor-Leste?, *Feminist Economics*, 19(4), 1-24.
- Bamanyaki, P.A. y Holvoet, N.(2016). Integrating Theory-Based Evaluation and Process Tracing in the Evaluation of Civil Society Gender Budget Initiatives, *Evaluation*, 22(1), 72-90.
- Blanco López, P. (2017) *Revista de estudios de género La ventana*, 45, enero-junio, 7-49.
- Bargawi, H. y Cozzi, G. (2017). Engendering Economic Recovery: Modeling Alternatives to Austerity in Europe, *Feminist Economics*, 23(4), 225-249. DOI: 10.1080/13545701.2017.1344775.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas Cámara de Diputados (2017). El gasto público federal en equidad de Género. *LXIII Legislatura Nota Informativa Nota CEFP 006/2017*.
- CEPAL. (2006). *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*.
- CEPAL. (2013). El Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) en México: Un avance para garantizar la autonomía de las mujeres. México.
- CEPAL. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile, Chile.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado el 13 de septiembre de 2014 de, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>, fecha de último acceso 13 de septiembre de 2014.
- Cooper, J. y Guzmán, F. (s.f.). Guía metodológica para la inclusión de la Mujer.
- Diario Oficial de la Federación. (2015). Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. México.
- Engels, F. (2003). *Reseña en el libro de Contribución a la crítica de la Economía Política de C. Marx*. España: Cartago.
- Erbe, B. (2015). Gender Mainstreaming in Public Financing of Universities: Central Findings for Germany, *Política Económica*, 31(2), 213-232.
- FUNDAR Centro de Análisis e Investigación. A.C. (s.f.). *Informe de actividades de 1999 a 2004*.

## Referencias

- Gobierno de la República. (s.f.). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado el 11 de septiembre de 2016 de <http://pnd.gob.mx>
- Gualda Romero, M. J., Aguilera Díaz, B. y Cirujano Campano, P. (2015). Progress in the Andalusian GRB practice: Gender budgeting audits, *Política Económica*, 31(2), 253-272.
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado. Nuevas perspectivas de análisis. *Serie Mujer y Desarrollo* del CEPAL, 32.
- Husin, N.H. (2016). Personal Journey of Development through the Gender Responsive and Participatory Budgeting (GRPB) project, Penang. *Asian Journal of Women's Studies*, 22(2), 174-180.
- Inmujeres. (2004). *Guía Conceptual para elaborar presupuestos institucionales con perspectiva de género*. México.
- Inmujeres. (2014). *Presupuestos con Perspectiva de Género en el Nivel Federal y Estatal en México*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres.
- Instituto de las Mujeres en el Distrito Federal. (2006). *Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los programas operativos manuales*. México.
- Jansson, M. (2017). Gender Equality in Swedish Film Policy: Radical Interpretations and 'Unruly' Women. *European Journal of Women's Studies*, 24(4), 336-350.
- Jhamb, B. y Mishra, Y. (2015). Gender Responsive Budgeting in India: Time to Ask Questions. *Economic and Political Weekly*, 50(50), 54-62.
- Jubeto, Y. (2006). *Los presupuestos públicos con enfoque de género: instrumento de análisis de la política económica desde la perspectiva feminista* [Tesis Doctoral]. Bilbao, España.
- Klatzer, E. y Schlager, C. (2015). The Big Picture Makes a Big Difference: Taking into Account Changed Framework Conditions for Budgetary Policies at European Level in Gender Responsive Budgeting, *Política Económica*, 31(2), 135-154.
- Martínez, R. (2000). *Notas de clase. Taller de Métodos Cualitativos y Cuantitativos* Barcelona: ESADE.
- Nair, N. V. y Moolakkattu, J. S. (2018). Gender-Responsive Budgeting: The Case of a Rural Local Body in Kerala, *SAGE Open*, 8(1), 1-14. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/2158244017751572>.
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015*. Organización de las Naciones Unidas. Nueva York.
- ONU Mujeres. (2012a). *Mujeres y participación ciudadana: contribuciones al desarrollo, la igualdad de género y la gobernabilidad desde el voluntariado*. Estudio comparativo.

## Referencias

- ONU Mujeres. (s.f.). *Presupuestos Sensibles al Género*. Recuperado de <http://www.gender-budgets.org>.
- ONU Mujeres-Inmujeres. (2012). *Documento prospectivo sobre los presupuestos públicos en México con perspectiva de género*. Documento de trabajo, elaborado en el marco del proyecto: Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los presupuestos públicos de México.
- ONU Mujeres-Inmujeres. (2014). *Síntesis del diagnóstico sobre los avances en materia de Presupuestos con enfoque de género en las 32 entidades federativas*. Cuaderno de trabajo en progreso, elaborado en el marco del proyecto: Institucionalización y transversalización de la perspectiva de igualdad de género en los presupuestos públicos a nivel estatal y municipal.
- ONU. (2012b). *Evaluación del componente VNU del Programa de presupuestos sensibles al género y participación ciudadana*. ONU.
- Plan Estatal de Desarrollo Sinaloa. (2005-2010). Lic. Jesús Aguilar Padilla Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa.
- Plan Estatal de Desarrollo Sinaloa. (2011-2016). Lic. Mario López Valdéz Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa.
- Plan Estatal de Desarrollo Sinaloa. (2017-202). Lic. Quirino Ordaz Coppel Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Perspectiva de género en los presupuestos públicos. Las mujeres y el presupuesto público en México*. México.
- Puyana, A. (2005). *Crecimiento económico, pobreza y género en América Latina*. México: FLACSO.
- Robbins, L. (1932). *Essay on the Nature and Significance of Economic Science*. The London School of Economics.
- Sharp, R. (2003). *Presupuestos pro equidad: Iniciativas de presupuestos de género en el marco de la presupuestación orientada al desempeño*. Nueva York, Estados Unidos: UNIFEM.
- Sharp, R. (2001). Economía y política de la auditoría de presupuestos gubernamentales según sus efectos de género. En *Investigación Económica*, 61, 236.
- Sumbas, A. y Koyuncu, B. (2019). Women's Empowerment on a Local Level in Turkey: The Case of Violence Against Women, *Turkish Studies*, 20(2), 249-272.
- Syarifuddin. (2016). Dramaturgy of Gender Responsive Budgeting: Concept or Reality?, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(13), 9273-9282.
- Unfpa. (2004). *Presupuestos públicos en clave de género*. España: Emakunde; Instituto Vasco de la Mujer; Unidad Mujer y Desarrollo.