

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

**FACULTAD DE ECONOMIA
CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS**

**El Mercado Laboral
de la Mujer en Monterrey:
Dos Estudios**

**Jesús Ramones Saldaña
Irma Martínez Jasso**



06101
76
63

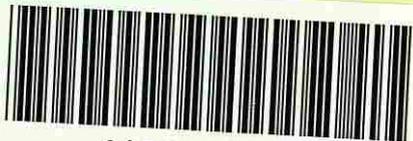
Monterrey, N.L.

Octubre 1991

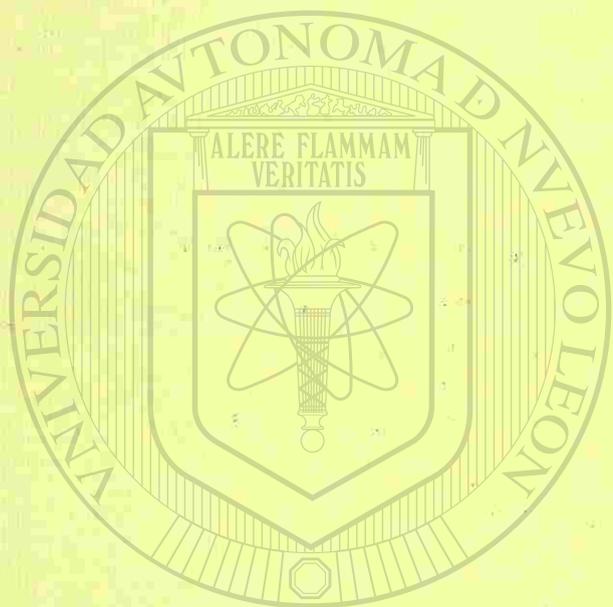
ES. 8. 2.



EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN MONTEPERRY



1020119513



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

LIC. MANUEL JESÚS MARTÍNEZ
RECTOR

U A N L

LIC. DOMINGO JOSÉ FERRAZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

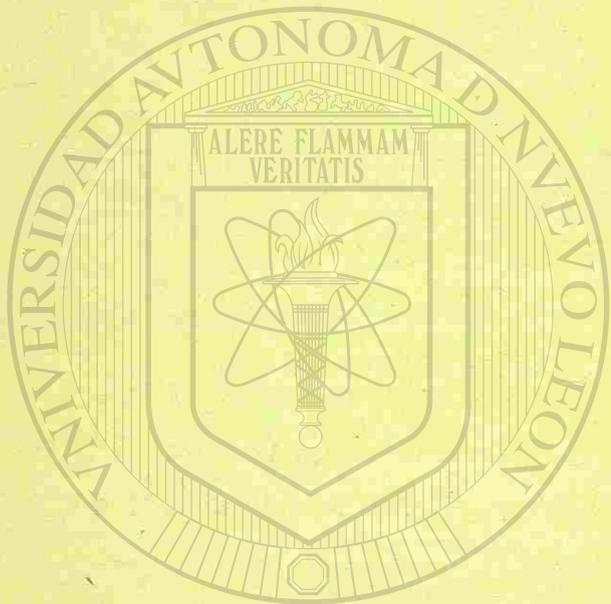


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DR. JUAN CARLOS RODRÍGUEZ
DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS



1020119417



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

LIC. MANUEL SILOS MARTINEZ

RECTOR

U A N L

LIC. ERNESTO BOLAÑOS LOZANO

DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ECONOMIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

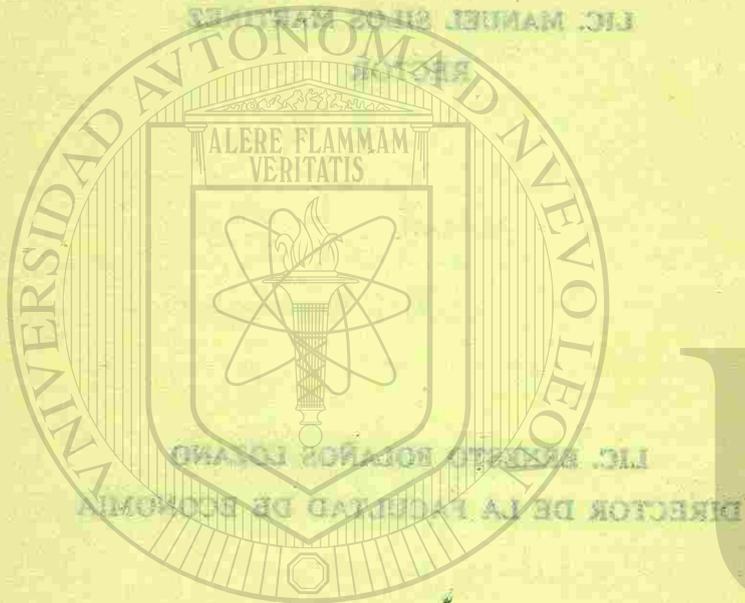
DR. ERNESTO QUINTANILLA RODRIGUEZ

**DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES
ECONOMICAS**

HD6101
-26
M63

0131-52960

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FONDO UNIVERSITARIO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS
DR. ERNESTO QUINTERO RODRÍGUEZ

Indice

Integración de la mujer al mercado laboral
del área metropolitana de Monterrey

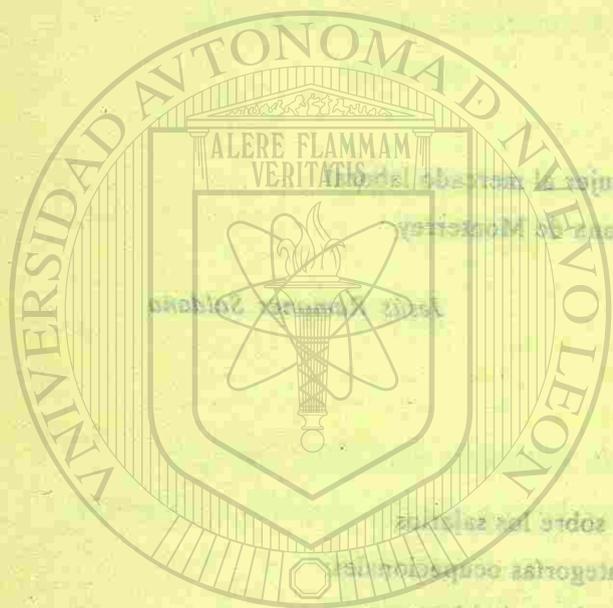
Jesús Ramones Saldaña

5

Evidencia empírica sobre los salarios
diferenciales por categorías ocupacionales:
enfoque de la teoría de capital humano

Irma Martínez Jasso

49



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL

Integración de la mujer al mercado laboral del área metropolitana de Monterrey

Jesús Ramones Saldaña*

Introducción

El impulso dado por las Naciones Unidas a la promoción de la mujer tuvo como resultado una gran difusión de estudios, investigaciones y otras actividades que abrieron nuevas perspectivas y puntos de vista sobre la participación de la mujer en el mercado laboral.

El tema adquirió una gran relevancia en todo el mundo, ejerciendo una influencia en las prioridades nacionales y regionales. Los estudios se multiplicaron en los centros académicos, en las organizaciones femeninas y en las organizaciones no gubernamentales, ampliándose el horizonte de los temas.

En México, en el decenio de la mujer (1975-1985) se elaboraron diversos trabajos donde se estudia la participación de la mujer en el mercado laboral (Liliana de Riz: 1975, Ma. Teresa Rendón: 1975 y Ma. Teresa Jiménez, 1979) y se destaca -entre otros aspectos- la desventaja en que se encuentra para ingresar a éste en condiciones de igualdad con el hombre, así como las diferencias de salario, la permanencia en el mismo y los niveles educativos.

En el Área Metropolitana de Monterrey (AMM) se han realizado por parte del CIE-UANL estudios sobre la mujer, tales como "Relación causal entre fecundidad y participación de la mujer en la fuerza de trabajo" (Amalia Arriaga: 1981), "La segregación ocupacional por sexo en el AMM:" (Irma Martínez Jasso: 1982) y "El empleo femenino en Monterrey Metropolitano" (Jesús Ramones Saldaña: 1986).

* El autor es investigador de tiempo completo en el Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

En fecha reciente (junio de 1990) se levantó una encuesta para conocer la situación de la fuerza de trabajo en el AMM, en la cual se puntualizan las características de la participación de la población económicamente activa. En dicha encuesta se plantearon preguntas clave, con miras a explicar los aspectos laborales de hombres y mujeres en el área urbana de Monterrey.

Con los datos disponibles de la encuesta, de nueva cuenta se analiza el caso de la fuerza laboral femenina, aunque con algunas limitaciones importantes, ya que no se cuenta con evidencias sobre cuestiones tales como el trabajo de la mujer en el sector informal, la jefatura del hogar en manos de la mujer, la jornada parcial o completa en el trabajo, el número de hijos y su posición ocupacional y otras características que permitan dar cuenta de los cambios en la situación de la mujer, tanto dentro como fuera del mercado de trabajo.

El propósito del presente trabajo es describir los resultados de la encuesta y señalar, para el caso de la mujer que trabaja, los cambios presentados en la rama de actividad económica donde labora, la ocupación específica que desempeña, el estado civil de la mujer ocupada, el nivel educativo y los salarios que percibió en el mes anterior al levantamiento de la encuesta.

Aún con las limitaciones de la encuesta, cuyo objetivo fundamental fue contar con datos sobre la fuerza de trabajo en general en el AMM (características del empleo, ingresos derivados del trabajo y expectativas para el futuro), se pueden plantear varias hipótesis sobre las condiciones de la mujer en el mercado laboral: 1) La demanda de mano de obra femenina se reduce básicamente a actividades "propias de mujeres", las que se pueden considerar una prolongación de las tareas del hogar; 2) en la estructura de la ocupación, los puestos que generalmente desempeña la mujer son aquellos en que se realizan las tareas de apoyo a los de responsabilidad directa; 3) en general, el empresario prefiere contratar a las mujeres solteras, por el mayor número de prestaciones que se ve obligado a otorgar a la mujer casada; 4) la mujer es discriminada en los salarios: a iguales ocupaciones entre hombres y mujeres, existe una diferencia favorable a los hombres; 5) la mujer tiende a ingresar en mayor número a la educación superior, y esto le favorece para obtener mejores posiciones ocupacionales.

Estructura del empleo por sector económico y ocupación específica

Una de las formas más comunes de medir la actividad económica de la población es mediante las tasas de participación, que relacionan la población en edad activa que tiene o busca empleo, con aquella que no lo tiene ni lo busca. En los últimos dos decenios, la tasa de participación económica de la población tiende a crecer en el AMM. En el período de 1980 a 1990 se elevó de 48.3 a 50.9%. Esto se debió básicamente al aumento registrado en la tasa femenina, que aumentó de 26.1% a 29.7%. En cuanto a la tasa masculina, no hubo grandes cambios y se mantiene en el 70%.

La tendencia de la mujer a incorporarse como elemento productivo en la fuerza laboral del AMM se aprecia en mayor medida en los municipios de Garza García, Monterrey y San Nicolás de los Garza, donde es visible su participación en las tareas administrativas, comerciales, docentes y como obreras en la industria manufacturera.

La industrialización de la economía, el desarrollo de la vida urbana, y la extensión de los servicios y el comercio, han condicionado en gran parte, y en todos los países, el trabajo femenino. El desarrollo del progreso técnico ha tenido grandes repercusiones en el trabajo femenino, en su importancia numérica, en su estructura y en sus condiciones.

Los resultados de la encuesta a la fuerza de trabajo en el AMM nos indican la desaparición del sector agropecuario como rama que genera ocupación femenina en las tareas propias de este sector (plantación, desmonte, trilla, recolección, etc.). Esto se explica por el hecho de que las actividades agropecuarias de los municipios menos urbanizados de los que forman el AMM (Apodaca, Gral. Escobedo y Santa Catarina) se están extinguiendo y se manifiesta un desplazamiento de la fuerza de trabajo del sector primario hacia otras actividades. Esta tendencia es común en toda el área, por lo que se puede concluir que el mercado de trabajo agrícola no será un mercado femenino relevante en el futuro, al ampliarse la mancha urbana.

Se considera que la disminución relativa de la población económicamente activa (PEA) agrícola es un indicador de desarrollo económico (a menor porcentaje de personas dedicadas a labores agropecuarias, mayor

desarrollo de otros sectores). Dentro de las actividades agropecuarias que sobreviven en los municipios aledaños a Monterrey están la avicultura, la producción de leche, maíz y engorda de ganado. En términos generales, la agricultura y la ganadería absorben el 0.4% de la fuerza laboral femenina (véase Cuadro 1).

El análisis del resto de los sectores económicos muestra que la demanda por mano de obra femenina es alta en el sector Comunicaciones y Servicios. Lamentablemente, la disparidad de criterios utilizados en la medición de la PEA en las últimas encuestas impide realizar un análisis de los cambios experimentados en la mano de obra ocupada en el sector servicios.

Entre Comunicaciones y Servicios se emplea el 44.8% de las mujeres ocupadas, situación que no presenta cambios con respecto a otros estudios (Ramones, J. 1980: 33). Lo anterior era de esperarse, ya que el sector servicios ocupa una proporción significativa de mano de obra femenina en la enseñanza primaria y jardín de niños, la asistencia médico-social, servicios bancarios, servicios de gobierno, servicios de aseo y limpieza, servicios profesionales, preparación de alimentos y servicios domésticos en casas particulares. Buena parte de las tareas desempeñadas por las mujeres constituyen una prolongación de las actividades domésticas.

La expansión de la educación de pre-primaria, primaria y secundaria, la extensión de los servicios bancarios y el crecimiento de las funciones municipales y gubernamentales, se traducen en un marcado aumento de los empleos de enseñanza y de oficina para las mujeres con niveles de educación media.¹

La industria de transformación es otra de las actividades que captan una parte importante de la población activa femenina. Desde hace varias décadas, el AMM ha experimentado una rápida industrialización, debido a la extensión de las áreas industriales cercanas a Monterrey. Este proceso se favorece por programas de fomento tales como la instalación de parques industriales, maquiladoras e infraestructura, que demandan personal calificado de ambos sexos.

Las mujeres que trabajan en la industria de transformación constituyen el 23.3% de la PEA femenina. El número de ocupadas se ha

triplicado desde 1970 (21,300 en el IX Censo General de Población para el Estado de Nuevo León), pasando a 63,700 en esta última encuesta.

Las fuentes principales de empleo femenino en el AMM son la fabricación de alimentos, prendas de vestir, aparatos y artículos eléctricos y fabricación de productos químicos.

Con base en el Directorio Industrial de CAINTRA (1990) y el X Censo Industrial para el Estado de Nuevo León (1980), se advierte que la participación de la mujer se ha intensificado en tipos específicos de industria (alimentos, textil, bebidas, tabaco, electrónicos, etc.), por ser labores de tipo liviano. Aunque la gran mayoría de las trabajadoras se localizan en las industrias llamadas tradicionales, una parte importante de ellas es absorbida por las industrias de reciente expansión que se dedican a la construcción de artículos eléctricos.

La alta proporción de mujeres en estas industrias se debe a que son intensivas en el uso de la mano de obra y, además, no requieren de fuerza física para el proceso de producción. Por otra parte, el acceso de la mujer a las industrias fabricantes de bienes de capital se intensifica gracias a la automatización que tiende a eliminar por completo las diferencias físicas entre hombre y mujer en la producción.

En diversos estudios sobre ocupación de la mujer (Pedrero, Mercedes y Rendón, Teresa: 1981), se ha considerado que al sector terciario le corresponde el papel más importante en la absorción de la fuerza de trabajo que emigra del campo a la ciudad, así como del incremento de la propia fuerza de trabajo urbano.

La tendencia hacia la "terciarización" que muestra la estructura ocupacional del AMM se explica en buena medida por la crisis que padeció el sector industrial en la década de los ochenta, cuando declinó la demanda de obreros por parte del sector manufacturero, y por la expansión creciente del capital hacia las actividades comerciales y de servicios.² En efecto, en el mismo Cuadro 1 se advierte que el sector comercio presenta una alta participación relativa de la PEA femenina, con el 22% (en 1970 era el 14.1%).

Las características que presentan las actividades que desarrolla la mujer en el sector comercial permiten suponer que éstas son realizadas en su mayoría de manera no excluyente con las tareas del hogar (doble

jornada). Las altas proporciones que se han detectado en otras encuestas de ocupación en la categoría de "trabajadores por cuenta propia" y "trabajadores sin remuneración" reflejan la existencia de un gran número de pequeños negocios.³ Desafortunadamente, no se obtuvo información más desagregada para este sector, lo que impide un estudio de las características específicas del sector comercio.

Una particularidad del comercio donde labora la mujer, es que se identifica por su pequeño tamaño y poco capital. Un buen número de mujeres crean su propio empleo. Los bajos requerimientos de capital, la facilidad de entrada y salida y la flexibilidad en el número de horas de trabajo que requieren muchas de tales ocupaciones, estimulan el autoempleo. En Monterrey es común observar a las mujeres en los puestos fijos y semi-fijos, vendedoras ambulantes, producción doméstica de bienes y en el comercio llamado "pulgas".

En el sector comercio hay actividades que son típicas del sector informal. Sin embargo, es difícil definir con precisión el sector informal urbano. Así, no es sorprendente que la participación de la mujer al interior de este sector continúe en buena medida indeterminada, en términos de su participación en la fuerza de trabajo.⁴

En el Cuadro 2 se presenta la estructura por ocupación específica, en el cual se aprecian aspectos interesantes de las labores que realizan en forma muy particular las mujeres.

De 1970 a 1990, la participación femenina por grupos ocupacionales no experimentó grandes cambios en cuanto a la proporción de mujeres en las distintas categorías. En general, la intervención ha aumentado algo más en las ocupaciones de empleadas de oficina y de vendedoras. El mercado de trabajo sigue estando muy segmentado, puesto que las ocupaciones tradicionalmente definidas como femeninas no han cambiado y no se han abierto otras ocupaciones importantes en cuanto al número de mujeres que la ejercen; la excepción son las profesionistas, quienes avanzan en la contribución relativa y absoluta.

En el AMM la incorporación de las mujeres se concentra en dos polos: Un sector importante de mujeres en los servicios y otro grupo mayoritario en las ocupaciones no manuales, como es el caso de las profesionales, las oficinistas y las vendedoras.

En efecto, uno de los tipos de ocupación específica más importantes se localiza en "oficinistas". Las cifras nos indican que el 28.0% de la PEA femenina efectúa labores administrativas; lo anterior significa que de cada 10 mujeres laborando, casi tres se encuentran como oficinistas. En términos absolutos, la cifra ha variado de 21,500 en 1970 a 76,541 mujeres ocupadas en 1990 en puestos de oficinas financieras, bancarias, municipales, gubernamentales y privadas.⁵

Un hecho relevante detectado en la información sobre ocupación levantada por el Centro de Investigaciones Económicas (CIE) de la UANL en el AMM, consiste en la entrada de la mujer a posiciones de alto nivel. En relación a esto, en el mismo Cuadro 2 se contempla que del total de mujeres ocupadas en 1990, el 10% son profesionistas y el 18% técnicos y afines. Esto es algo común a últimas fechas, dada la tendencia moderna de la mujer a ingresar en la educación superior. Actualmente, en las aulas de educación superior es común observar la entrada de mujeres, en la búsqueda de un título profesional. Por cierto, las carreras más frecuentadas o que más prefieren las mujeres son: Odontología, Medicina, Contaduría Pública, Derecho, Ciencias de la Comunicación y Trabajo Social.⁶

Procedentes de familias de clase media del sector urbano, las mujeres logran colocarse -no sin dificultad- en la estructura de empleo en niveles relativamente altos y en planos de igualdad con el hombre. Los altos ingresos que obtienen permiten resolver los problemas del hogar, con la contratación de empleadas domésticas.

A pesar del número de ocupadas, cabe destacar que la incorporación a la fuerza de trabajo de la mujer profesional en labores que requieren alta calificación es inferior al número de graduadas, ya que aún persisten las prácticas y actitudes con respecto a la mujer en los puestos de decisión y responsabilidad. En esta última encuesta, por cada tres hombres hay una mujer en la ocupación de nivel profesional.

Otro aspecto importante sobre la ocupación específica de la mujer que se observa en el citado Cuadro 2, consiste en el acceso del sexo femenino a puestos directivos -tanto en el sector público como en el privado- en ocupaciones de "gerentes y administradores". Esto demuestra que, con el tiempo, los empleadores cuando requieren personal de dirección ya no siempre discriminan según el sexo del candidato, y se asigna a las mujeres puestos de mando. Las cifras de la fuerza

de trabajo en el AMM muestran, para el caso de "Gerentes y Administradores", un 3.1% de la PEA femenina. En términos absolutos, representan 8,544 mujeres en puestos de autoridad.⁷

Cualquiera que sea el grado de modernización de las sociedades, la mayoría de las mujeres se ubican en la rama de servicios. La información correspondiente a 1990 muestra que la población femenina en "otros trabajos y servicios" es el 13.5% de la PEA femenina (11.8% para los hombres). Los resultados contrastan con otras encuestas de ocupación (C.I.E.-U.A.N.L.: Ocupación y Salarios, 1978-80 y Encuesta Continua de Mano de Obra, 1977-1982) en donde la participación relativa oscilaba entre 24 y 30%. Aunque esto merece un análisis más profundo, podríamos decir que en parte responde a problemas de clasificación que varían con el curso del tiempo.

Si aceptamos como válidos los datos de la presente encuesta, podría considerarse que han venido perdiendo importancia relativa los trabajadores ocupados en "otros trabajos y servicios", generalmente de baja remuneración, para trasladarse a otras ocupaciones más productivas.

Aquí en "otros servicios" se encuentran involucradas diferentes categorías de trabajadoras, cuyo denominador común consiste en la venta de la fuerza de trabajo. Se trata de los servicios domésticos, de las mujeres que viven en el lugar de trabajo denominado "puertas adentro" o las que cumplen una jornada parcial o completa en el domicilio (puertas afuera), así como lavanderas, planchadoras, aseadoras, etc.

La anterior es la ocupación que emplea a más mujeres. Su evolución a través de las estadísticas censales es difícil de determinar, debido a los cambios en la clasificación que se han efectuado. Solamente en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), en fecha reciente, se cuenta con la información de las trabajadoras domésticas. Por cierto, para el AMM, en el primer trimestre de 1989, esta categoría participó con el 11.1% de la PEA femenina (30,800 mujeres).

La mano de obra femenina en el servicio doméstico es barata; ello permite producir bienes y servicios en el hogar a bajo costo, compitiendo con la producción en el sistema fabril. Una parte importante de las empleadas en el hogar son mujeres provenientes de otras entidades

federativas y del resto del Estado de Nuevo León, o de familias de ingreso bajo de las áreas marginadas localizadas alrededor de Monterrey.

La crisis de los ochenta ha modificado las estrategias de vida de las mujeres y familias de los sectores urbanos. La mujer ha intensificado su trabajo en los servicios personales. Simultáneamente con otros miembros de la familia -en general los menores-, han debido incorporarse a la búsqueda de ingresos necesarios para la subsistencia de la misma.

Una forma de trabajo típico de las personas pertenecientes a grupos de bajos ingresos del AMM es la venta de los más variados artículos, desde artesanías elaboradas por ellas mismas, pasando por verduras y frutas que adquieren de los mayoristas en los mercados, hasta semillas, tacos, tortas, chicles, billetes de lotería, cosméticos, perfumes, pasteles, etc. La falta de capital les impide un establecimiento permanente. Este tipo de ventas lo realizan, en especial, las mujeres, y la actividad representa el 16% de la PEA femenina. Muchas veces su trabajo es perseguido por el comercio organizado, lo que les acarrea inseguridad e inestabilidad.

Numéricamente, el grupo de operarios en la industria (obreras) tiene gran significación en el mercado laboral del AMM. En este caso su inserción depende del desarrollo industrial y la entrada de las maquiladoras. El aumento o la disminución depende del grado y nivel tecnológico con que opera la industria local y está también en función del momento histórico de la industria, ya sea época de auge o de crisis. El resultado de la encuesta manifiesta que hay un 9.5% de la PEA femenina como operarias industriales en la manufactura de prendas de vestir, productos farmacéuticos, alimentos, productos químicos y equipo electrónico.

El grupo de obreras o trabajadoras fabriles no ha variado en la última década (oscila entre el 7 y el 9% de la PEA femenina); esto refleja una expansión más acelerada de las ocupaciones de alto nivel y empleos de clase media, lo que es un fenómeno relacionado con el desarrollo. Los empleos no manuales (como el caso de las oficinistas) parecen comportarse en forma proporcional a la expansión económica.

Estado civil y edad

Si aceptamos que cuando la mujer participa en las actividades productivas se echa a cuestras una "doble carga", se justifica que se analice el estado civil con el propósito de conocer el número de mujeres solteras y casadas que laboran en el AMM; en especial éstas últimas, por ser las que viven con mayor intensidad la prolongación de las jornadas de trabajo de la empresa al hogar o de éste a la empresa.

Cabe aclarar que la encuesta se diseñó con el propósito de conocer la calidad de la mano de obra, por lo que pierde precisión cuando se desagregan las variables -como en este caso, en que se desea precisar el estado civil de la mujer y sus características en el empleo.

Junto al estado civil, habría sido útil saber: ¿Qué motiva a la mujer a ofrecer su trabajo? Conocer si la necesidad de trabajo está determinada por la pobreza familiar, la muerte del esposo, la separación del marido, la crisis que se vive, el bajo salario del marido, o aún por otras razones.

También sería atractivo conocer si las mujeres casadas trabajan de tiempo completo o parcial, el número de hijos, la edad de los hijos, el horario preferido para trabajar, etc. Es evidente que no hay manera de responder a estas interrogantes por carecer de mayor profundidad las preguntas sobre el empleo femenino según estado civil.

Con la información disponible se advierte que, al contratar personal femenino, el estado civil de las mujeres es un factor que influye en el nivel de su demanda efectiva.

En el Cuadro 3 se registra la ocupación femenina por estado civil y rama de actividad económica. Del total de la PEA femenina, el 66.1% son solteras y el resto tiene "otro estado civil" (33.9%). Lo anterior significa que de cada 100 mujeres ocupadas, 66 son solteras y 34 son casadas, viudas, separadas, divorciadas o en unión libre.⁸

El comportamiento diferencial entre la participación de mujeres solteras y las que tienen algún tipo de relación conyugal puede atribuirse a dos factores. Primero, la mayor facilidad de la soltera para integrarse a la actividad productiva y a las dificultades que, en cambio, encuentra la mujer casada en razón de sus compromisos en el hogar. Por otra

parte, la discriminación que se ejerce en el proceso de contratación por parte de las empresas -en especial las privadas- en virtud del mayor costo de las prestaciones sociales reconocidas en la legislación laboral a la mujer casada, y la menor disponibilidad de tiempo para trabajos vespertinos o nocturnos.

El haberse incrementado el número de casadas en la ocupación, quizá es una estrategia normalmente adoptada por las mujeres casadas en tiempos de crisis, que abandonan el hogar para buscar empleo. En este caso, habría que concluir que tal estrategia puede haber significado dejar la condición de "ama de casa", para ingresar a un empleo o actividad remunerada. El porcentaje de las que buscan trabajo por primera vez en la encuesta a la fuerza de trabajo es alto, al registrarse 9% de la PEA por estado civil.

El análisis por sector de actividad económica revela para 1990 que la mujer casada no está directamente ligada al proceso de producción. En efecto, el porcentaje de casadas laborando en la industria de transformación es el 7.4%, lo que parece lógico, pues en la industria manufacturera se prefiere contratar gente joven y soltera que pueda calificarse en un plazo corto y cuya productividad tiende a ser mayor que la de una mujer con obligaciones familiares.⁹

En la industria de transformación (alimentos, hilados y tejidos, productos farmacéuticos, etc.) hay fuerte preferencia por contratar mujeres jóvenes y solteras, quienes, al momento de contraer matrimonio, renuncian a su empleo y son reemplazadas por otras mujeres en igual situación. De acuerdo con el registro del Cuadro 3, del total de ocupadas en la industria manufacturera, el 89% son solteras y, de todos los sectores económicos considerados, la manufactura absorbe el 31.4%.

Emplear mujeres solteras es una práctica muy común de algunas industrias para evitar los gastos de maternidad, períodos de descanso (40 días antes y después del parto), guardería infantil y gastos escolares. Además, se reconoce que en ciertas áreas del trabajo industrial se requiere gente joven con una gran atención visual y rápidos reflejos, los que se van perdiendo con la edad.

La excepción se da en la industria textil (maquila de ropa), que contrata a las mujeres casadas o mayores de 30 años. Las trabajadoras que se dedican a la maquila son obligadas a aceptar condiciones des-

ventajosas de arreglo salarial, en virtud de la necesidad que tienen de contribuir al ingreso familiar, o porque son "jefes de hogar" donde no existe la presencia del cónyuge.

La escasez de oportunidades de empleo para la mujer casada que pretende regresar al sector formal del trabajo, la falta de capital para emprender un negocio y la necesidad -en tiempos de crisis- de auxiliar al marido en el ingreso familiar, las empuja a aceptar trabajos irregulares e inestables y salarios muy reducidos. Así lo demuestra el trabajo de Irma Martínez Jasso: "...La participación de la mujer en la fuerza de trabajo tiende a variar inversamente al ingreso familiar (o del esposo). Mientras mayor es el ingreso, menor es la probabilidad de que la mujer trabaje".¹⁰

La elevada proporción de mujeres en la PEA dedicada al comercio (22%) constituye un adecuado indicador de la importancia del comercio en pequeña escala o del que pueden realizar en el tiempo "libre" o en horarios flexibles. Como ya se ha advertido en otras encuestas de ocupación, la tarea más común en esta rama es la de vendedora. Dentro de este grupo se encuentran distribuidoras de cosméticos, perfumes, joyas, aparatos para el hogar, libros, autos, terrenos, etc. El 62% de las ocupadas en Comercio son solteras. Para este mismo estado civil, se concentra el 20.7% de las ocupadas en las diversas ramas económicas del AMM.

Las mujeres casadas con obligaciones familiares o de edad avanzada difícilmente encuentran trabajo en los grandes almacenes comerciales, a causa del horario de trabajo que les impide atender las tareas domésticas (cuidar los hijos, asear la casa, preparar los alimentos, lavar la ropa, etc.). De esta manera, muchas mujeres -en especial, las casadas- optan por trabajos de horario flexible como vendedoras a comisión de ropa, telas, utensilios para el hogar, cosméticos, etc. Esto es muy común en las mujeres de clase media. Ante la crisis que afecta los ingresos fijos de los maridos, las esposas contribuyen con sus ingresos a mantener el nivel de vida familiar.

En la medida en que se desciende en la escala de estratificación social, el trabajo de la mujer se hace más necesario para la supervivencia del núcleo familiar. Hay otro tipo de mujer casada de un estrato social bajo, que no cuenta con instrucción escolar y queda al margen de desempeñar ventas en comercio formal o a domicilio. Se trata de co-

merciantes ambulantes o en puestos fijos o semi-fijos, que venden los más variados artículos. Las actividades que desarrollan en pequeños comercios se realizan en los propios hogares.

En la rama de Comunicaciones y Servicios (teléfono, radio, televisión, servicios bancarios, educativos, médicos y personales) la demanda por mano de obra femenina es alta, ya que estas actividades daban empleo al 44.8% de la PEA femenina en la fecha de la encuesta (junio de 1990). De las empleadas en esta rama, el 57% son solteras, el 32% son casadas y el resto (11%) tienen "otro estado civil". Del total de solteras y casadas, el 38.6 y el 60.9%, respectivamente, se localizan en esta rama.

Dentro del sector servicios existen ocupaciones muy propias de la mujer en la atención al infante. Se trata de los servicios educativos en pre-primaria y primaria. En la enseñanza elemental es común observar la presencia de la mujer que, después de contraer matrimonio, continúa desempeñando labores docentes para mantener su antigüedad. Los horarios de trabajo escolar son en cierto modo cómodos (mañana o tarde) y dispone de períodos largos de vacaciones (Semana Santa, Navidad y receso escolar), en comparación con otras actividades. Además, en este tipo de ocupación no hay discriminación para la mujer casada y sí una fuerte protección sindical.

En la misma rama se encuentran los servicios médicos. Estos se concentran en los grandes centros urbanos, que es donde existe una mayor demanda por ellos. En los servicios de salud se encuentran mujeres que trabajan principalmente como enfermeras, afanadoras, laboratoristas, recepcionistas, etc. Buena parte de las ocupaciones referidas han sido tradicionalmente femeninas.

En el Cuadro 4 se presenta la estructura de la ocupación específica y el estado civil. Aquí se captan con mayor claridad las labores particulares que realizan las mujeres. A primera vista, se advierte un porcentaje alto de mujeres solteras, casadas y viudas que trabajan como vendedoras. Esto demuestra lo señalado en líneas anteriores sobre la existencia de un importante número de ocupadas en el comercio al menudeo (tacos, lonches, refrescos, fruta, etc.), en especial, mujeres casadas (33.6%). De todas las ocupaciones consideradas en el mencionado cuadro, la mujer casada participa como vendedora en el 22.5% del total. Por su parte, las mujeres solteras se encuentran generalmente como dependientes de mostrador en los establecimientos grandes y me-

dianos como: zapaterías, farmacias, prendas de vestir, neverías, muebles, artículos para el hogar, etc. y representan el 11.7% del total.

Otro importante número de mujeres participa en "otros trabajadores y servicios" (domésticas, afanadoras, meseras, lavanderas) que representa para las solteras el 9.8% y, para las casadas, 16.4%. Esta contribución de ambos estados civiles es una prueba de que el crecimiento del empleo femenino se debe a la entrada a prestar servicios personales que requieren poca o nula preparación escolar.

Debido a que los resultados de la encuesta no permiten hacer un desglose más detallado de la ocupación específica, no es posible determinar con exactitud la clase de servicios. Sin embargo, no es errado afirmar que el grueso de las trabajadoras en "otros servicios" son empleadas domésticas. La alta participación de casadas es muy típico de una situación de crisis en las clases bajas o marginadas con baja escolaridad, que a través de esta ocupación contribuyen al ingreso familiar.

Las mujeres casadas con hijos y cero educación o ciclo primario no terminado (analfabetas potenciales) y cuyo marido fue cesado o no encuentra empleo, se dedican a planchar o lavar ropa ajena en jornadas parciales que les dejen tiempo para las tareas del hogar. En estos casos, es frecuente que el ingreso del jefe del hogar no alcance para sostener la familia, por lo cual la mujer ofrece los servicios personales.

La creciente complejidad administrativa que acompaña al crecimiento económico amplía y transforma las ocupaciones. La simplificación y la automatización de ciertas actividades tiende a sustituir gente con cierta calificación por gente menos calificada, volviendo rutinarias y monótonas las tareas administrativas, de modo que estas actividades se asemejen más a un trabajo manual que mental.

El empleo administrativo (oficinistas) que antes era desempeñado por la clase media, ha ido perdiendo "status" y lo han empezado a realizar personas que pertenecen a estratos sociales bajos. Esto último contribuye al crecimiento del empleo de mujeres. Estas desempeñan, en su mayoría, ocupaciones que podríamos llamar de apoyo a la producción, distribución y servicios (ejemplo: secretarías, recepcionistas, archivistas, etc.).

Prueba del predominio de las tareas administrativas es que el 28% de la PEA femenina declaró trabajar como oficinistas. Las ocupaciones más importantes son las de mecanógrafa, taquimecanógrafa, auxiliar de contador, cajera, control de inventarios, etc. En cuanto al estado civil, el 82.6% son solteras y el 11.3% casadas.

Quizá el resultado más interesante del Cuadro 4 es la presencia de la mujer casada en ocupaciones de alto nivel educativo, como "profesionales y afines" (13.2%). Esto parece demostrar que el acceso femenino a los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, que requieren elevada preparación escolar, asegura a la mujer condiciones de estabilidad y permanencia.

A la mujer profesional que contrae matrimonio y continúa en el trabajo, los ingresos altos que recibe -aunque no en todos los casos- le permiten liberarse total o parcialmente de las tareas del hogar, pagando los servicios personales (cocineras, lavanderas y aseo personal), sin tener que realizar en su casa estas labores. Es muy común en las familias que disfrutan de un alto nivel de vida -ingreso conyugal elevado- el estar dispuestas a pagar salarios por encima de los mínimos, con tal de contar con las empleadas domésticas que permanezcan en el domicilio (puertas adentro).¹¹

En una escala inferior educativa se encuentran los "técnicos y afines". Aquí, la participación de mujeres es alta, ya que representa el 18.2% de la PEA femenina. Lo anterior, ¿significa acaso que la enseñanza técnica y subprofesional habilita a la mujer para obtener trabajos productivos? ¿La enseñanza técnica está de acuerdo con los requerimientos? ¿Se están creando fuentes de trabajo a nivel técnico para las mujeres? Dada la alta proporción, la respuesta sería afirmativa: La proliferación de carreras técnicas, como la de modista, nutrióloga, turismo, perforista, enfermera y técnica en computación, amplían la oferta y, en las actuales condiciones de desarrollo del AMM, se extiende la demanda por técnicos con habilidad manual y poca fuerza física.

En cuanto al estado civil, 59.4% son solteras y 35.4% casadas. La elevada proporción de casadas se debe al grado de calificación de la mujer. Si ella tiene niveles de preparación subprofesional, podrá sentirse motivada a seguir trabajando. El ingreso obtenido por su trabajo le permitirá elevar el nivel de vida familiar y, a su vez, contratar una

trabajadora doméstica que la supla total o parcialmente en las tareas del hogar.

Finalmente, en el caso de las viudas, que por lo general son personas de edad avanzada, su ocupación más común, como era de esperarse, es la de comerciantes y vendedoras. El 47.8% de las que perdieron al marido son vendedoras ambulantes, comisionistas, propietarias de estancillos, o de tiendas de ropa, regalos, etc.

Las edades más frecuentes en que la mujer puede trabajar son aquellas en que las exigencias de tipo familiar son menores; esto es normal entre las mujeres jóvenes (menores de 20 años) y entre las mayores de 35 años. Estas observaciones se confirman al examinar los datos consignados en el Cuadro 5. En efecto, entre los 16 y los 25 años hay un poco más del 50% de las mujeres ocupadas, y de 36 a 45 años, un 15%. No sucede lo mismo con los hombres, que registran tasas de participación inferiores en los grupos jóvenes (menos de 20 años).

En otro estudio realizado por el CIE-UANL se demuestra que la tasa de participación de la mujer es decreciente entre quienes tienen de 25 a 44 años. Este hallazgo supone que el retiro de la mujer del trabajo activo se da cuando contrae matrimonio, y las que permanecen trabajando son, en su mayor parte, mujeres solteras.¹² En la misma investigación se advierte una tendencia femenina a incorporarse en el mercado laboral en las edades superiores a los 45 años. La vuelta al empleo suele producirse en las mujeres casadas cuando los hijos han alcanzado edades en que la atención de la madre no es tan indispensable.

Lo anterior confirma algunas hipótesis planteadas respecto a las tres etapas del ciclo laboral de la mujer: período inicial de trabajo hasta antes del matrimonio y/o hasta el nacimiento del primer hijo; retiro del empleo hasta que el último hijo alcance una edad en la que puede valerse por sí mismo, y regreso al empleo productivo hasta la edad establecida para la jubilación.

Por ejemplo, en el caso de las oficinistas, la contratación se da en edades jóvenes (no mayores de 20 años) con un nivel previo de preparación. Gran parte de las empleadas administrativas abandonan el empleo al casarse, de ahí la preferencia por contratar mujeres adolescentes y solteras, porque pueden sustituirse por otros elementos jóvenes.

La ampliación de la cobertura educacional se suele mencionar como el factor que incide para que la edad en que comienzan a trabajar la mayoría de las "profesionistas y técnicas" fluctúe entre los 20 y los 29 años. Regularmente, la edad en que terminan una carrera universitaria es a los 22 años, y a partir de esta edad se inicia una búsqueda de empleo.

Las mujeres con obligaciones familiares, de edad avanzada o baja escolaridad, difícilmente encuentran trabajo como oficinistas, obreras, dependientes, cajeras, etc. De esta manera, las mayores de 40 años se ven precisadas a trabajar en el comercio.

Salarios

Los antecedentes extraídos de las encuestas de ocupación y salarios del CIE (Ocupación y Salarios, 1975, 1977 y 1980) revelan diferencias generalizadas de salarios entre trabajadores de uno y otro sexo. Las observaciones generales respecto a los ingresos provenientes del trabajo han llevado a conclusiones interesantes para el caso de las mujeres, ya que se ha demostrado que en ciertas ramas de la actividad económica y determinados tipos de ocupación específica, el salario que percibe la mujer es menor al del hombre.¹³

Dado el interés que despiertan los hallazgos sobre la diferencia de salarios por sexo, de nueva cuenta presentamos los datos de la estructura de los salarios, con especial énfasis en los resultados que muestra la encuesta "Fuerza de trabajo en el AMM en 1990".

No es el interés de este capítulo llevar a cabo una discusión detallada de las bases de los diferenciales en materia de tasas salariales. Entre los numerosos factores que sabemos inciden en los bajos ingresos, está la propensión de las mujeres a concentrarse más que los varones en ocupaciones o tareas que requieren menor calificación y, en consecuencia, presentan una baja productividad (v.gr. en el área de los servicios y en la industria manufacturera que paga el salario mínimo), así como mayor número de interrupciones en su desempeño laboral, derivadas del matrimonio y de la crianza de los hijos, lo cual impide acumular antigüedad y experiencia; un promedio escolar más bajo que el del

trabajadora doméstica que la supla total o parcialmente en las tareas del hogar.

Finalmente, en el caso de las viudas, que por lo general son personas de edad avanzada, su ocupación más común, como era de esperarse, es la de comerciantes y vendedoras. El 47.8% de las que perdieron al marido son vendedoras ambulantes, comisionistas, propietarias de estancillos, o de tiendas de ropa, regalos, etc.

Las edades más frecuentes en que la mujer puede trabajar son aquellas en que las exigencias de tipo familiar son menores; esto es normal entre las mujeres jóvenes (menores de 20 años) y entre las mayores de 35 años. Estas observaciones se confirman al examinar los datos consignados en el Cuadro 5. En efecto, entre los 16 y los 25 años hay un poco más del 50% de las mujeres ocupadas, y de 36 a 45 años, un 15%. No sucede lo mismo con los hombres, que registran tasas de participación inferiores en los grupos jóvenes (menos de 20 años).

En otro estudio realizado por el CIE-UANL se demuestra que la tasa de participación de la mujer es decreciente entre quienes tienen de 25 a 44 años. Este hallazgo supone que el retiro de la mujer del trabajo activo se da cuando contrae matrimonio, y las que permanecen trabajando son, en su mayor parte, mujeres solteras.¹² En la misma investigación se advierte una tendencia femenina a incorporarse en el mercado laboral en las edades superiores a los 45 años. La vuelta al empleo suele producirse en las mujeres casadas cuando los hijos han alcanzado edades en que la atención de la madre no es tan indispensable.

Lo anterior confirma algunas hipótesis planteadas respecto a las tres etapas del ciclo laboral de la mujer: período inicial de trabajo hasta antes del matrimonio y/o hasta el nacimiento del primer hijo; retiro del empleo hasta que el último hijo alcance una edad en la que puede valerse por sí mismo, y regreso al empleo productivo hasta la edad establecida para la jubilación.

Por ejemplo, en el caso de las oficinistas, la contratación se da en edades jóvenes (no mayores de 20 años) con un nivel previo de preparación. Gran parte de las empleadas administrativas abandonan el empleo al casarse, de ahí la preferencia por contratar mujeres adolescentes y solteras, porque pueden sustituirse por otros elementos jóvenes.

La ampliación de la cobertura educacional se suele mencionar como el factor que incide para que la edad en que comienzan a trabajar la mayoría de las "profesionistas y técnicas" fluctúe entre los 20 y los 29 años. Regularmente, la edad en que terminan una carrera universitaria es a los 22 años, y a partir de esta edad se inicia una búsqueda de empleo.

Las mujeres con obligaciones familiares, de edad avanzada o baja escolaridad, difícilmente encuentran trabajo como oficinistas, obreras, dependientes, cajeras, etc. De esta manera, las mayores de 40 años se ven precisadas a trabajar en el comercio.

Salarios

Los antecedentes extraídos de las encuestas de ocupación y salarios del CIE (Ocupación y Salarios, 1975, 1977 y 1980) revelan diferencias generalizadas de salarios entre trabajadores de uno y otro sexo. Las observaciones generales respecto a los ingresos provenientes del trabajo han llevado a conclusiones interesantes para el caso de las mujeres, ya que se ha demostrado que en ciertas ramas de la actividad económica y determinados tipos de ocupación específica, el salario que percibe la mujer es menor al del hombre.¹³

Dado el interés que despiertan los hallazgos sobre la diferencia de salarios por sexo, de nueva cuenta presentamos los datos de la estructura de los salarios, con especial énfasis en los resultados que muestra la encuesta "Fuerza de trabajo en el AMM en 1990".

No es el interés de este capítulo llevar a cabo una discusión detallada de las bases de los diferenciales en materia de tasas salariales. Entre los numerosos factores que sabemos inciden en los bajos ingresos, está la propensión de las mujeres a concentrarse más que los varones en ocupaciones o tareas que requieren menor calificación y, en consecuencia, presentan una baja productividad (v.gr. en el área de los servicios y en la industria manufacturera que paga el salario mínimo), así como mayor número de interrupciones en su desempeño laboral, derivadas del matrimonio y de la crianza de los hijos, lo cual impide acumular antigüedad y experiencia; un promedio escolar más bajo que el del

hombre y un menor número de horas destinado (al día o a la semana) al trabajo.

Hecha esta aclaración, el análisis de la estructura de los salarios de la población ocupada por sexo en el AMM, se realizará a través de una relación del sueldo mensual promedio en la actividad principal, según la rama económica en la que el individuo está trabajando, así como el tipo de ocupación específica a que se dedica.

En el Cuadro 6 se aprecian los ingresos mensuales de la población ocupada para junio de 1990; en él se advierte, para el total del AMM, un promedio más alto en los hombres (914,517 pesos) que en las mujeres (537,346 pesos).

El análisis por sector de actividad económica nos muestra que las diferencias de ingresos más relevantes se dan en comercio, comunicaciones, servicios y gobierno.

El deterioro del ingreso real de las familias del AMM (ocasionado por la inflación y los bajos salarios) y la cesantía del jefe de familia, traen como consecuencia que un número importante de mujeres jóvenes abandonen la educación y busquen trabajo en el comercio para contribuir al ingreso familiar. El proceso de incorporación de la mujer al comercio al mayoreo y al menudeo es fuerte, de manera que una de cada cinco se encuentra en la venta de mercancías. Aquí los resultados nos muestran que en general los hombres reciben ingresos más altos (1 003,450 pesos) que las mujeres (671,623 pesos). Esto nos hace suponer que, entre los hombres, hay personas con mayor antigüedad o en puestos de mayor jerarquía.

En la rama de comunicaciones y servicios (que comprende diferentes tipos de servicios: educacionales, financieros, correo, etc.), los salarios favorecen al hombre al registrarse un promedio mensual de más de un millón de pesos, mientras que la mujer percibe 650 mil en números cerrados. En este grupo se incluye a quienes prestan servicios personales con baja instrucción escolar, lo que les impide contratarse en actividades que exigen algún nivel de preparación o instrucción. El bajo nivel de salarios que se paga por estos servicios se debe a que no existe una reglamentación legal sobre este tipo de trabajo.

Otros servicios muy escasamente remunerados en los últimos años son los educacionales a nivel de primaria y secundaria.¹⁴ Como se ha mencionado en otras investigaciones, la actividad docente es una profesión que la mujer viene desempeñando en buen grado y, con el tiempo, se afirma la presencia femenina. La desventaja relativa frente al hombre, en los ingresos, se debe a que las mujeres participan sobre todo en los niveles elementales de instrucción: jardines de niños, educación primaria, comercial, técnica y en algunas informales, en donde los salarios se aproximan al mínimo por ley. Para las que trabajan a nivel medio y superior, el salario es ligeramente más alto.

Al igual que los servicios educacionales, el personal que labora en el sector gobierno se caracteriza por los bajos salarios. Las mujeres que trabajan en el sector público tienen como objetivo obtener una remuneración que por un lado acreciente el ingreso familiar y, por el otro, les permita participar en la sociedad de consumo: adquirir vestuario, artículos personales y diversión. Las tareas que realizan en gobierno son por lo general "específicamente femeninas": secretarías, cajeras, archivistas, recepcionistas, etc. El salario promedio registrado fue de 471,510 pesos, que es inferior al de los varones: 721,301 pesos. En relación a este resultado, es interesante destacar que las empleadas en gobierno muestran una alta rotación y la mayoría son solteras. En el caso de los hombres, son jefes de familia y con mayor permanencia en el puesto.

En la industria manufacturera, la brecha entre el salario del hombre y el de la mujer no es muy grande; como se señaló en páginas anteriores, la mujer se concentra en la industria liviana (alimentación y textil) y las remuneraciones de quienes trabajan aquí no superan dos veces el mínimo mensual de 1990 (560,000 pesos). Por otra parte, los hombres se localizan en la industria pesada: automóviles, maquinaria, refacciones, perfiles estructurales, etc.; el capital invertido por persona ocupada es más alto y con personal que requiere cierta especialización. Casi todos los puestos son ocupados por el hombre, y la retribución salarial promedio es más alta que en las ramas transformadoras que ocupan al sexo femenino. Un fenómeno nuevo que se observa en el AMM es que la industria tiene problemas para conseguir obreros con el salario mínimo de 1990 (9,325 pesos al día).

En el resto de las ramas de la actividad económica, el salario promedio de la mujer es inferior al del hombre. La excepción sería el caso de la agricultura y la ganadería, que promedió un salario más alto. Sin

embargo, los resultados deben tomarse con reservas, dado el número reducido de casos que cayeron en esta rama.

Las cifras del Cuadro 6 son manifestación típica de las marcadas discrepancias que se observan en materia de remuneración entre mujeres y hombres en lugares urbanizados e industrializados como el AMM. El tamaño de las brechas salariales varía sustancialmente de acuerdo a variables como la fuerza de los sindicatos, las condiciones de la oferta y la demanda laboral, el tiempo de ocupar el empleo y la cuantía de los factores de la producción. Las diferencias según sexo en las tasas salariales varían también de acuerdo a las políticas gubernamentales a favor de la mujer y las prácticas de contratación de las empresas privadas. Sin duda, las normas impuestas por las empresas (privada y pública) acerca del empleo en que debe situarse la mujer, impiden mejorar el nivel de salarios.

En lo que toca a la remuneración por ocupación específica, la información recabada en 1990 confirma la posición de rango que en anteriores encuestas se ha detectado (Ocupación y Salarios, 1975, 1977 y 1980). En general, cuanto más calificada es la mano de obra y cuanto más años de educación corresponden a la misma, más elevado es el nivel de salario devengado (véase Cuadro 7).

Los gerentes, administradores y financieros constituyen la ocupación mejor remunerada (un poco más del triple del promedio general en el AMM); esto quizás se explique por el hecho de que tales ocupaciones reclaman personal con cualidades poco comunes y de que, por otra parte, es frecuente que tales ocupaciones coincidan con personas ligadas a la propiedad de capital y de los otros bienes de producción.

En relación a este grupo de gerentes y administradores, la mayoría de los hombres se localizan en la industria de transformación y otra parte importante en la banca, el gobierno y el comercio. Por su parte, las mujeres se sitúan en el comercio y los servicios. Desde el mirador del salario, y en la medida en que se acepta que tanto el hombre como la mujer tienen la misma responsabilidad, cabría esperar que el bache salarial no existiera. Sin embargo, aquí está presente la discriminación contra la mujer: mientras los hombres promedian 2'739,072 pesos, las mujeres contabilizaron un salario promedio de 1'807,020, que es un 51% más bajo en relación al del varón.

En cuanto a los profesionistas, técnicos y afines, que constituyen una mano de obra calificada con una educación elevada para desempeñar trabajos que requieren alta especialización, el dato de salarios para la mujer es ligeramente mayor al promedio total del AMM; en el caso de los hombres es dos veces mayor. La mujer promedia 971,197 pesos y el hombre 1'741,208 pesos; aquí hay una diferencia de 770,011 a favor de los hombres, que viene siendo un 79% más alto que el salario de la mujer.

Es notorio que los "técnicos y afines" ocupen un lugar importante en la pirámide de los salarios, por el nivel educativo que poseen y el tipo de trabajo que desempeñan. Los miembros de la población femenina y masculina que ingresa al trabajo en cierto nivel de calificación son protegidos por los salarios mínimos profesionales que se establecen cada año en un plano superior al mínimo general. El resultado para 1990 favorece a los hombres, con un salario promedio de 1'010,610 pesos, en tanto que las mujeres perciben en promedio 766,237 pesos.

En las tres ocupaciones consideradas, el ingreso medio de los hombres y mujeres ocupados, con un nivel de instrucción semejante, presenta grandes diferencias y, en todos los casos, mientras mayor es el puesto en jerarquía o preparación escolar, mayor es también la diferencia de ingreso, en desmedro de las mujeres.

En la medida que se acepta que el "status" social es consecuente con la posición relativa de los salarios de los trabajadores, puede decirse que las oficinistas (28% de la PEA femenina) constituyen el grupo más claramente vinculado a la clase media. El ingreso del hombre es ligeramente superior al promedio general de salarios en el AMM, y la mujer se coloca abajo del promedio. En esta ocupación, la diferencia según sexo es a favor del hombre (981,564 pesos), contra la mujer (591,135 pesos).

Es importante insistir una vez más en la diferencia de salario que existe entre la mano de obra calificada y la no calificada, en especial en este análisis de la ocupación específica, que se presta para conocer con precisión el tipo de trabajo que realiza la persona. Así, encontramos que la ocupación con más bajo salario es "otros trabajadores y servicios" donde se localizan personas con baja instrucción escolar que se dedican a ocupaciones diversas, tales como estibadores, macheteros, lavacoches, cocineros, meseros, etc. El promedio de salarios para el hombre es de

456,493 pesos al mes y supera al de la mujer, que promedia 350,391 pesos. Este hecho se atribuye a que las mujeres se concentran en los servicios domésticos con retribución inferior al salario mínimo.

Otro grupo con reducido promedio de salarios son los operarios industriales, que representan la clase obrera de Monterrey. Este tipo de trabajadores, en la inmensa mayoría de las empresas regiomontanas, obtiene un ingreso por arriba del mínimo por ley; posiblemente las empresas lo hacen con la intención de atraer más trabajadores o retener los disponibles. La diferencia de salarios es a favor de los hombres: Los ingresos que perciben las mujeres se encuentran por arriba del salario mínimo mensual que rige en el presente año (279,750 pesos). Las cifras son las siguientes: 516,030 pesos para los hombres y 330,036 para las mujeres. Esta situación salarial de la mujer obrera provoca una gran rotación del personal.

Al analizar los ingresos medios por ocupación de los hombres y las mujeres, se concluye que los salarios masculinos son siempre mayores en las mismas ocupaciones. Nuevamente, cuando se pasa de las ocupaciones manuales a las no manuales, las disparidades de salarios se incrementan, observándose las mayores diferencias entre los salarios medios masculinos y los femeninos en los gerentes, profesionales y técnicos.

Aunque no se dispone de una serie de tiempo, la comparación con otras encuestas de salarios en el AMM muestra que en los años ochenta hay una menor desigualdad de ingreso en las mujeres, no porque se mejore la distribución, sino que probablemente la crisis de esta década afectó seriamente al personal femenino, dada la alta cesantía y el exceso de oferta en las diversas ocupaciones. Entre las mujeres se ha producido una disminución general de salarios, especialmente en los niveles bajos e intermedios.

No parece ser accidental el hecho de que las mujeres se concentren en los grupos de menor ingreso, como tampoco el que las ocupaciones "femeninas" sean trabajos peor pagados y de menor prestigio: la mujer tiene en los diversos sectores una posición secundaria, y la segregación que sufre está vinculada a salarios diferenciales.

También se puede suponer que la crisis de los últimos diez años afectó las oportunidades de trabajo para la mujer en el sector formal.

Hay una clase de trabajo propia de la mujer para la cual existe una oferta abundante de mano de obra (oficinistas), que está muy mal remunerada.

Las cifras del Cuadro 8 manifiestan la situación real que prevalece en la PEA del AMM. El 27% de las mujeres percibe ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo y sólo el 8.9% goza de ingresos por arriba de cinco mínimos; más aún, el 47% de las mujeres ocupadas percibe ingresos de 1.5 salarios mínimos y menores. El significado de estas cifras es muy claro si partimos de la idea de que las mujeres jóvenes que trabajan, en buena parte lo hacen para contribuir al ingreso familiar. Hay casos en que representan la única fuente de ingresos -como la mujer casada o viuda- y son cabeza de familia (jefatura de hogar). Con seguridad, en estas familias encabezadas por la mujer no se goza de un buen nivel de vida y se encuentran subalimentadas, o tienen que descuidar la salud, educación y otros gastos.¹⁵

Respecto a los hombres, aunque no aparece al principio una clara tendencia en los salarios, la diferencia surge en la escala de cinco y más salarios mínimos, que en porcentaje supera al de las mujeres (17.2% vs 8.9%). Todo parece indicar que entre las mujeres se ha producido una disminución en los salarios, pero especialmente en los niveles altos, que han dado lugar a una menor concentración de ingresos, de modo que a pesar del acceso de la mujer a los distintos niveles de instrucción y a los diversos tipos de ocupación, no obtiene resultados para colocarse en igual situación salarial con el hombre.

La creciente incorporación de la mujer a la oferta de trabajo, lejos de significar un aspecto positivo en el mercado laboral, se constituye en un factor decisivo en la fijación de un precio al trabajo. Una mayor oferta de personal femenino repercute en una reducción de salario en términos generales, en la medida en que el precio del trabajo femenino se fija a un nivel más bajo que el del hombre.

Una determinación más detallada de las condiciones de la oferta requiere de un estudio más profundo. Sin embargo, es claro que la entrada de las mujeres de clase baja al mercado laboral es indispensable, pues el salario que perciban es necesario para mantener a la familia. En los grupos de ingresos bajos es mayor el número de mujeres que buscan empleo o que participan en la fuerza de trabajo. En suma, las condiciones de crisis que se han hecho sentir en el mercado de trabajo

afectan a todos, pero en forma particularmente negativa a las mujeres, en su lucha para lograr el principio de "a trabajo igual, salario igual".

Educación

En este capítulo cabe destacar la enorme expansión de la educación formal y el creciente acceso a ella por parte de las mujeres en el AMM. Sobre la base de la educación obligatoria (primaria), hay un número elevado de niños de ambos sexos registrados en la preparación elemental: 550,000 en 1988 ("Evaluación de las escuelas en Nuevo León", Faro, septiembre 1988); lo mismo se puede decir del ingreso a las secundarias, donde el 40% de los que terminan la primaria continúa en el siguiente ciclo, para posteriormente declinar en el nivel intermedio y superior.

Uno de los obstáculos señalados como impedimento para la entrada de las mujeres a las tareas productivas es la baja instrucción que poseen. En términos generales, se ha podido observar en México, y en América Latina en general, que la ocupación parece seguir pautas generales. A medida que las tareas requieren de una mayor calificación, el volumen de mujeres trabajadoras disminuye. Asimismo, a medida que las labores no necesitan de una elevada preparación escolar, aumenta la presencia femenina.¹⁶

¿Cuál es el grado educativo de la PEA? ¿Es reducido el número de mujeres con preparación profesional? ¿Hasta dónde permanecen en la educación?. Existen evidencias que responden a estas preguntas. Por ejemplo, en la encuesta de 1990 hay un número importante de mujeres ocupadas con estudios de comercial o técnico y de profesionistas.

En el Cuadro 9 se observa que hay más varones empleados sin instrucción escolar, en términos absolutos (21,609), que mujeres (8,491). Lo anterior quiere decir que muy probablemente en las empresas regiomontanas se les proporciona una preparación a los hombres para el desarrollo de las tareas, cuando se trata de trabajos de un esfuerzo físico más que intelectual. Para las mujeres sin educación, es más fácil acomodarse en los servicios domésticos u otros donde no se exige un título escolar.

Si hacemos referencia a los ocupados con nivel de primaria, los hombres representan el 28.1% y las mujeres el 13.8%. Sabemos que en el AMM, la participación de ambos sexos en el registro escolar primario es casi igual. En dicho nivel la desigualdad educacional existente en los ocupados, está relacionada con la clase social, el nivel de ingresos y la residencia urbana, mas no con respecto al sexo. Como ya lo señalamos en otro capítulo, en la industria manufacturera opera un considerable número de obreros cuya única exigencia para contratarse es haber concluido la educación primaria.

Si la mujer opta por sólo estudiar primaria, es poco probable que encuentre trabajo en las industrias de tipo pesado. En el mercado laboral industrial que se expande en el AMM, la mujer ha perdido terreno en relación con el varón. Una parte importante de las mujeres que solicitan trabajo de inmediato, lo hacen para completar los ingresos insuficientes de la familia. Sin embargo, el empleo se restringe a los servicios, comercio y otras ocupaciones marginales de bajos ingresos.

Para los que estudiaron secundaria, la historia se repite: hay un 22.3% de hombres ocupados con este ciclo y un 14.6% para las mujeres. Para ellas este ciclo es obligatorio para continuar en la educación intermedia, pero no las prepara para el desempeño de una actividad. Hay que considerar que los ocupados con preparación secundaria son personas que quedaron fuera del sistema educativo más elevado (sobre todo por deserción). Estos datos de mujeres y hombres con nueve años de estudio deben tomarse en cuenta para pensar en una educación intermedia que los capacite en alguna tarea, si por diversas razones ya no continúan con su educación.

Del Cuadro 9 se deduce que la población ocupada femenina se ha concentrado en los estudios comerciales o técnicos. Del conjunto femenino que trabaja, el 27.5% finalizó una carrera comercial con habilidades de mecanógrafa, archivista, tenedora de libros, etc. Con base en esto, se puede suponer que la alta preparación de mujeres en la escuela comercial o técnica coincide con el crecimiento de las actividades urbanas burocráticas y comerciales. Lo anterior conduce a un incremento del número que ingresa a los empleos de oficina.

También, en nuestro medio urbano, en los últimos años han surgido una serie de escuelas técnicas que ofrecen alternativas más o menos atractivas a quienes -particularmente miembros de la clase baja- saben

de antemano que no tendrán oportunidad -por razones económicas- de concluir una carrera profesional. Se trata de carreras cortas que, en un espacio no mayor de tres años, les ofrecen la oportunidad de capacitarse en alguna tarea específica. En efecto, escuelas técnicas de enfermería, educadoras, nutriólogas, estética, diseño de interiores, corte y confección, etc., experimentan una alta matrícula, y probablemente es un reflejo de la demanda que opera para esta clase de estudios.

El empleo femenino ha progresado principalmente en la categoría profesional. Los datos de la población femenina ocupada a nivel profesional son muy evidentes acerca de la aceptación y acomodo de los egresados de las carreras universitarias, al registrar un 31% del total ocupado femenino. Además, a medida que aumenta el nivel de educación femenina, el estado civil pierde importancia y su efecto desaparece en el caso de las mujeres que tienen estudios post-preparatorios. A mayor número de años aprobados, más alta es la posibilidad de tener acceso al mercado profesional y de generar ingresos para la familia.

En la ocupación profesional, es notorio el predominio del hombre sobre la mujer, aunque la relación de ocupados por sexo tiende a reducirse. Por ejemplo, en las encuestas de ocupación antes de 1980, la relación era de cuatro hombres por una mujer. En la de 1990, la relación es de dos a una. La importancia relativa de los profesionales varones es atribuible a la participación creciente de ingenieros mecánicos, electricistas, civiles, químicos, físicos, de sistemas y otros en la industria de transformación del AMM, mientras que las mujeres que ingresan a la industria productiva son escasas, porque son pocas las que estudian carreras de ingeniería. Las evidencias del registro escolar a nivel superior en el AMM nos dicen que la mujer está representada en forma desproporcionada en las ciencias sociales, administrativas y de la salud, y muy escasa en las ciencias de la ingeniería.¹⁷

La población tiene una valoración muy alta de la educación, porque considera que ello constituye la forma de integrarse a la sociedad nacional y la mejor vía para obtener movilidad social. Es muy positivo en términos de democracia social que todos los grupos sociales aspiren a los niveles más altos de educación. Sin embargo, como la expansión educativa ha sido muy superior al incremento de las posiciones ocupacionales de nivel medio y superior, la educación como un todo se ha "devaluado" en el sentido de que se requieren más años de educación para acceder a un puesto o mejorar los salarios que se pagan a la amplia cobertura de

profesionistas que egresan de la educación superior. En el mismo cuadro de escolaridad se advierte que hay un 2.7% de hombres ocupados con nivel de postgrado, mientras que para las mujeres es el 0.9%; o sea, que la relación es de siete hombres por una mujer en niveles máximos de estudio.

La hipótesis de que con más años de estudio se incrementa el ingreso de las personas, se ha comprobado en diversos estudios del CIE-UANL.¹⁸ En dichos trabajos se muestra una relación directa entre años de estudio aprobados e ingresos percibidos por el trabajo; es decir, conforme las personas llegan a mayores grados de escolaridad, aumentan sus posibilidades de obtener ingresos mayores. Esto se advierte con claridad en los diversos ciclos de educación (véase Cuadro 10), donde las personas ocupadas con nivel escolar de postgrado reciben mayores salarios que los de educación reducida.

La evidencia para mujeres y hombres se confirma al observarse diferencias de ingreso entre los analfabetos potenciales (sin estudios) y los profesionistas. También se deducen consideraciones importantes, como que se puede demostrar que, a los mismos niveles de escolaridad de los ocupados, el salario que percibe la mujer es menor al del hombre.

De nuevo es importante insistir en la diferencia de salarios que existe entre la mano de obra calificada y la no calificada, en especial, en este análisis de la educación del personal ocupado. El grupo que cuenta con una escolaridad de primaria obtiene por lo general ingresos equivalentes al salario mínimo o por arriba del mínimo. Los ingresos que declararon las mujeres son inferiores a los de los hombres (en promedio, 1.5 veces). La diferencia está dada por el hecho de que en este ciclo están los obreros de la industria ligera y el resto en los servicios de baja remuneración. El respeto de los empleadores a los salarios mínimos y su práctica de pagar por arriba de los mínimos para evitar la fuga de trabajadores, son factores que influyen para que el salario favorezca al hombre.

Para los que llevaron una carrera comercial o técnica, se registra un salario promedio equivalente a dos veces el mínimo para las mujeres y tres mínimos para el hombre. Estas ocupaciones, que eran propias de la clase media, han perdido "status" y las desempeñan personas de clase social baja. Cada año se presenta una oferta abundante de egre-

sados de las escuelas comerciales, reduciéndose así el nivel de salarios. Generalmente se trata de mujeres jóvenes que tienen entre 15 y 24 años y sus ocupaciones son de apoyo a la administración.

En cuanto a la educación profesional, que constituye una mano de obra calificada con educación elevada (16 años de estudio) para desempeñar trabajos que requieren alta especialización, el salario para la mujer (966,204 pesos mensuales) es inferior al del hombre (1 602,124 pesos), no obstante que la escolaridad promedio es la misma.

La tendencia observada, de mayores diferencias de salario en las categorías ocupacionales con el mismo nivel escolar, nos inclina a esbozar el supuesto de que la mujer es discriminada en las remuneraciones. Es probable que las diferencias sean más bien reflejo de la discriminación en la naturaleza de las ocupaciones, de tal modo que los puestos asignados a la mujer son de menor jerarquía y responsabilidad que los destinados a los hombres, lo que desde luego implica menor retribución. Este fenómeno se presenta aún cuando se ha incrementado el número de mujeres profesionales.

Pese a los resultados que arrojan los datos de los salarios, es indudable que la mayor igualdad de oportunidades se produjo en los niveles altos de educación, manteniéndose baja la entrada en el sector formal para las "no-educadas". Aunque la preferencia de la educación superior es la más apropiada culturalmente para las mujeres, es evidente que las mujeres comienzan a educarse cada vez más para trabajar y no sólo para cumplir con una función social.

Reflexiones finales

A manera de conclusión, podemos destacar los hechos que más llaman la atención.

Sin duda, el primero que salta a la vista, de la información de la encuesta "Fuerza de trabajo en el AMM", es el que apoya la primer hipótesis, de que la demanda de mano de obra femenina se reduce a tareas "propias de la mujer". El crecimiento del sector terciario (comercio y servicios) ha sido un factor esencial para aumentar la parti-

cipación de la mujer en la fuerza de trabajo. La incorporación se realiza en actividades tradicionalmente femeninas, como las de oficinistas, empleadas domésticas y obreras en la industria textil, alimenticia y productos farmacéuticos, o bien en los servicios personales de hoteles y restaurantes.

La segunda hipótesis, referente a que el puesto que ocupa la mujer es básicamente de apoyo a la administración, se confirma con el mayor grado de feminización en el grupo de oficinistas. La ampliación de la administración en los servicios bancarios, empresas privadas y el aparato burocrático estatal y municipal significó la apertura de grandes espacios laborales para las mujeres de la región.

En relación a la tercera hipótesis, del estado civil y ocupación femenina, se confirma que las tasas de participación de las mujeres solteras son mayores que en el caso de las mujeres no solteras. Un aspecto que favorece a la estancia de la mujer casada en el trabajo es el nivel de estudios: a medida que aumenta la preparación escolar, el estado civil pierde importancia y su efecto desaparece en el caso de las mujeres profesionistas.

En cuanto a la discriminación en los salarios para las mujeres, los datos para 1990 muestran que, en este periodo, los ingresos de la mujer siguen siendo inferiores a los de los hombres. Esto sucede pese a que el nivel educativo medio de las mujeres continúa en ascenso. La disparidad de ingresos se incrementa cuando se pasa de las ocupaciones manuales a las no-manuales, observándose las mayores diferencias entre el ingreso promedio del hombre y de la mujer en los profesionales y gerentes y administradores.

Por último, se incrementó la proporción de mujeres en la categoría de profesionales, debido al aumento de los niveles educativos en los últimos años, hecho que se aprecia en la magnitud de la PEA femenina. Esto confirma el supuesto de que la educación tiene una fuerte influencia sobre su opción para el trabajo.

Notas

¹ La satisfacción de las necesidades educacionales a nivel de primaria y secundaria en el AMM contribuye a elevar el número de mujeres ocupadas en los servicios educacionales. En el AMM fue evidente la tendencia del sector femenino por ingresar a las escuelas Normales del estado, hasta que se limitó la admisión a las mismas.

² Ramones Saldaña, Jesús (1982-1989), "Resultado de la actividad económica en Monterrey". Boletín Bimestral, varios números. CIE, Facultad de Economía, UANL.

³ Encuesta Continua de Mano de Obra, INEGI, SPP (1980-1989), varios números.

⁴ Sobre este particular, la Directora del Programa de Empleo para América Latina, Cecilia López M. (1998), dice: "...El escaso conocimiento que se tiene sobre la inserción de la mujer en el sector informal, sumado a datos esporádicos que permiten suponer una participación mayoritaria de mujeres en actividades informales, plantea la urgente necesidad de conocer más a fondo las características de las mujeres que trabajan en este sector". Revista de la CEPAL, No. 39, diciembre.

⁵ Los datos de 1970 son del IX Censo General de Población. Estado de Nuevo León, SIC. Dirección General de Estadística.

⁶ "La mujer universitaria y su participación en el mercado de trabajo". Boletín de la Dirección de Planeación Universitaria. Planeación Universitaria. Año XIII, No. 146, julio de 1990.

⁷ Los datos de la ocupación en "profesionales y técnicos" pueden servir como indicador del nivel de los recursos humanos y del grado de desarrollo económico del Area. Algunos autores han encontrado una correlación significativa entre el porcentaje de la PEA dedicada a ocupaciones de alto nivel y el grado de desarrollo económico. Véase Harbison F., Myers Ch. A. Education, Manpower and Economic Growth. Strategies of Human Resource Development. Mc.Graw Hill Co., New York, 1964, pp.38-40

⁸ En la década de los setenta, el porcentaje de solteros oscilaba entre el 70 y 75%. Véase la Encuesta Continua de Mano de Obra de la SPP para los años de 1977 a 1979 o la Encuesta de Ocupación y Salarios del CIE, UANL para 1978.

⁹ En Estados Unidos algunas mujeres casadas reúnen las condiciones necesarias para el trabajo y la maternidad. Sin embargo, las salidas

constantes al hogar impiden un mejor desarrollo y productividad. Sobre esto, véase a Hacker Andrew "Mujeres que trabajan", Facetas, No. 77, 3/1987.

¹⁰ Martínez Jasso, Irma (1980), "Dinámica de la oferta de trabajo en Monterrey. La tasa neta de participación en la fuerza de trabajo". Boletín Bimestral, CIE, UANL. Núm. 108, diciembre.

¹¹ En un estudio pionero de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) se señala que, entre las mujeres de América Latina, el tiempo dedicado a las actividades domésticas es a menudo igual o mayor que el destinado a las actividades remuneradas en el mercado. Organización Internacional del Trabajo (1984), "Mujeres en su casa: Estudios sobre el trabajo no remunerado en el hogar". Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

¹² Martínez Jasso, Irma. Op.cit. p.3.

¹³ Martínez Jasso, Irma (1978), "Determinantes de las diferencias de salarios en el AMM". Boletín Bimestral, CIE, UANL, Núm. 91, febrero.

¹⁴ En todo el año de 1989 y el de 1990 fue común observar manifestaciones de maestros que reclamaban aumentos de salarios ante la política oficial de salarios decaídos.

¹⁵ El análisis de la distribución del ingreso personal por sexo muestra para el caso de la mujer un comportamiento de menor dispersión en sus ingresos; además, en general son más bajos que para los hombres. Véase: Montoya Retta, Rodolfo (1980), La distribución del ingreso personal en Monterrey, CIE, Facultad de Economía, UANL, p.16.

¹⁶ Kirsch, Henry (1975), "La participación de la mujer en los mercados de trabajo latinoamericano", CEPAL. Mujeres en América Latina, México, FCE, p.117.

¹⁷ Dirección de Planeación Universitaria (1990), "La mujer universitaria y su participación en el mercado de trabajo", Boletín de la DPU, Núm. 146, julio.

¹⁸ Ramírez Garza, Gilberto (1976), "Estructura de los salarios y educación en el AMM". Boletín Bimestral, CIE, UANL, Núm. 80, abril. Martínez Jasso, Irma. Op.cit., p.5.

CUADRO 1
ESTRUCTURA DE LA OCUPACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO, 1990

RAMA DE ACTIVIDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
AGRICULTURA Y GANADERIA	12 815	2.0	1 023	0.4	13 838	1.5
PETROQUIMICA	1 807	0.3	1 915	0.7	3 722	0.4
EXPLOTACION DE MINAS	2 044	0.3	-	-	2 044	0.2
INDUSTRIA DE TRANSFORMACION	206 960	31.6	63 700	23.3	270 660	29.1
CONSTRUCCION	44 874	6.8	1 940	0.7	46 814	5.0
ELECTRICIDAD	3 378	0.5	1 179	0.4	4 557	0.5
COMERCIO	119 807	18.3	60 263	22.0	180 070	19.4
COMUNICACIONES Y SERVICIOS	188 466	28.7	122 577	44.8	311 043	33.5
TRANSPORTE	38 673	5.9	6 316	2.3	44 989	4.8
GOBIERNO	18 316	2.8	9 103	3.3	27 419	3.0
EMPLEADO EN ESTADOS UNIDOS	2 414	0.4	-	-	2 414	0.3
ACTIVIDADES INSUF. ESPECIFICADAS	15 696	2.4	5 379	2.0	21 075	2.3
SIN DATO	630	0.1	-	-	630	0.1
TOTAL	655 880	100.0	273 395	100.0	929 275	100.0

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMI.

CUADRO 2
ESTRUCTURA DE LA OCUPACION ESPECIFICA POR SEXO, 1990

OCUPACION ESPECIFICA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
PROFESIONISTAS, TECNICOS Y AFINES	77 427	11.8	27 253	10.0	104 680	11.3
TECNICOS Y AFINES	44 220	6.7	49 655	18.2	93 875	10.1
GERENTES ADMINISTRADORES	33 299	5.1	8 544	3.1	41 843	4.5
OFICINISTAS	79 536	12.1	76 541	28.0	156 077	16.8
VENDEDORES	92 878	14.2	43 723	16.0	136 601	14.7
AGRICULTORES	10 807	1.6	786	0.3	11 592	1.2
MANEJO DE VEHICULOS	51 532	7.9	1 260	0.5	52 792	5.7
OPERARIOS INDUSTRIALES	177 643	27.1	26 030	9.5	203 673	21.9
OTROS TRABAJOS Y SERVICIOS	77 296	11.8	36 927	13.5	114 223	12.3
SIN DATO	10 849	1.7	2 676	1.0	13 525	1.5
TOTAL	655 487	100.0	273 395	100.0	928 882	100.0

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMI.

CUADRO 3
ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES OCUPADAS POR RAMA ECONOMICA, 1990

RAMA DE ACTIVIDAD	SOLTERA	%	CASADA	%	UNION LIBRE	%	SEPARADO	%	DIVORCIADO	%	VIUDA	%	TOTAL	%
AGRICULTURA Y GANADERIA	393	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	630	5.2	1 023	0.4
PETROQUIMICA	761	0.4	1 154	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	1 915	0.7
INDUSTRIA DE TRANSFORM.	56 665	31.4	4 833	7.4	-	-	-	-	786	8.5	1 416	11.7	63 700	23.3
CONSTRUCCION	1 940	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 940	0.7
ELECTRICIDAD	393	0.2	393	0.6	-	-	-	-	-	-	393	3.2	1 179	0.4
COMERCIO	37 442	20.7	13 793	21.2	-	-	1 890	40.0	1 572	17.0	5 566	45.8	60 293	22.0
COMUNICACIONES Y SERV.	69 754	38.6	39 724	60.9	1 416	100.0	2 830	60.0	5 497	59.5	3 356	27.6	122 577	44.8
TRANSPORTE	3 640	2.0	2 046	3.1	-	-	-	-	630	6.8	-	-	6 316	2.3
GOBIERNO	5 081	2.8	2 868	4.4	-	-	-	-	761	8.2	393	3.2	9 103	3.3
NO ESPECIFICADO	4 593	2.5	393	0.6	-	-	-	-	-	-	393	3.2	5 379	2.0
TOTAL	180 662	100.0	65 204	100.0	1 416	100.0	4 720	100.0	9 246	100.0	12 147	100.0	273 395	100.0

FUENTE: CIE-UAMIL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMH.

CUADRO 4
ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES OCUPADAS POR OCUPACION ESPECIFICA, 1990

OCUPACION	SOLTERA	%	CASADA	%	UNION LIBRE	%	SEPARADA	%	DIVORCIADA	%	VIUDA	%	TOTAL	%
PROFESIONISTAS,	17 221	9.5	8 616	13.2	-	-	-	-	393	4.3	1 023	8.4	27 253	10.0
TECNICOS Y AFINES	29 496	16.3	17 564	26.9	-	-	393	8.3	1 023	11.1	1 179	9.7	49 655	18.2
GERENTES, ADMINISTRAD.	4 926	2.7	1 809	2.8	-	-	630	13.3	786	8.5	393	3.2	8 544	3.1
OFICINISTAS	63 234	35.0	8 666	13.3	-	-	-	-	3 094	33.5	1 547	12.7	76 541	28.0
VENDEDORES	21 200	11.7	14 674	22.5	-	-	1 260	26.7	786	8.5	5 803	47.8	43 723	16.0
AGRICULTORES	393	0.2	393	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	786	0.3
MANEJO DE VEHICULOS	-	-	630	1.0	-	-	-	-	630	6.8	-	-	1 260	0.5
OPERARIOS INDUSTRIALES	23 878	13.2	2 152	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	26 030	9.5
OTROS TRABAJAD.Y SERV.	17 638	9.8	10 700	16.4	1 416	100.0	2 437	51.7	2 534	27.4	2 202	18.1	36 927	13.5
SIN DATO	2 676	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 676	1.0
TOTAL	180 662	100.0	65 204	100.0	1 416	100.0	4 720	100.0	9 246	100.0	12 147	100.0	273 395	100.0

FUENTE: CIE-UAMIL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMH.

CUADRO 5
POBLACION OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, 1990

EDAD	HOMBRES OCUPADOS	%	MUJERES OCUPADAS	%	TOTAL OCUPADOS	%
11 A 15	4 794	0.7	2 044	0.7	6 838	0.7
16 A 20	73 462	11.2	70 912	25.9	144 374	15.6
21 A 25	116 965	17.9	76 043	27.8	193 008	20.8
26 A 30	79 596	12.2	35 797	13.1	115 393	12.4
31 A 35	62 717	9.6	21 808	8.0	84 525	9.1
36 A 40	67 867	10.4	26 013	9.5	93 880	10.1
41 A 45	71 562	10.9	14 935	5.5	86 497	9.3
46 A 50	58 111	8.9	9 693	3.5	67 804	7.3
51 A 55	45 487	6.9	9 022	3.3	54 509	5.9
56 A 60	36 807	5.6	2 595	0.9	39 402	4.3
61 A 65	21 233	3.2	1 547	0.6	22 780	2.5
66 A 70	9 517	1.5	393	0.1	9 910	1.1
71 A 75	1 536	0.2	628	0.2	2 164	0.2
76 A 80	3 810	0.6	393	0.1	4 203	0.4
81 A 85	869	0.1	1 179	0.4	2 048	0.2
86 Y MAS	393	0.1	393	0.1	786	0.1
TOTAL	654 726	100.0	273 395	100.0	928 121	100.0

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 6
INGRESO MENSUAL PROMEDIO SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO, 1990

RAMA DE ACTIVIDAD	PROMEDIO	HOMBRES	MUJERES
AGRICULTURA Y GANADERIA	761 643	754 747	848 020
PETROQUIMICA	663 530	739 281	592 052
EXPLOTACION DE MINAS	631 179	631 179	-
INDUSTRIA DE TRANSFORMACION	845 817	888 371	707 211
CONSTRUCCION	874 896	886 974	604 974
ELECTRICIDAD	762 113	731 439	850 000
COMERCIO	892 898	1 003 450	671 623
COMUNICACIONES Y SERVICIOS	881 386	1 031 877	649 417
TRANSPORTE	857 076	883 949	694 204
GOBIERNO	636 004	721 301	471 510
EMPLEADO EN ESTADOS UNIDOS	1 289 288	1 289 288	-
ACTIVIDADES INSUF. ESPECIF.	1 143 536	1 412 350	359 137
TOTAL	867 924	914 517	537 346

FUENTE: CIE-UANL (1990) ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 7
INGRESO MENSUAL PROMEDIO SEGUN TIPO DE OCUPACION ESPECIFICA Y SEXO, 1990

OCUPACION ESPECIFICA	PROMEDIO	HOMBRES	MUJERES
PROFESIONISTAS, TECNICOS Y AFINES	1 543 302	1 741 208	971 197
TECNICOS Y AFINES	880 293	1 010 610	766 237
GERENTES ADMINISTRADORES	2 548 755	2 739 072	1 807 020
OFICINISTAS	787 937	981 564	591 135
VENDEDORES	925 950	1 041 240	680 321
AGRICULTORES	995 797	1 024 583	600 000
MANEJO DE VEHICULOS	657 335	633 064	1 650 000
OPERARIOS INDUSTRIALES	492 213	516 030	330 036
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	422 191	456 493	350 391
SIN DATO	1 024 962	1 161 437	471 669
TOTAL	867 634	914 517	537 346

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 8
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA QUE DECLARO INGRESOS
POR SEXO Y GRUPOS DE INGRESO MENSUAL, 1990

SALARIO MINIMO	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
CERO	4 651	0.5	4 248	0.7	393	0.1
MENOS DE 1	222 898	24.4	150 061	23.3	72 837	27.1
DE 1 A 1.5	177 671	19.4	123 553	19.2	54 118	20.1
1.5 A 2	117 338	12.8	80 814	12.5	36 524	13.6
2 A 2.5	88 455	9.7	57 967	9.0	30 488	11.3
2.5 A 3	55 865	6.1	36 328	5.6	19 537	7.3
3 A 3.5	23 192	2.5	14 802	2.3	8 390	3.1
3.5 A 4	51 184	5.6	35 047	5.4	16 137	6.0
4 A 4.5	29 631	3.2	23 684	3.7	5 947	2.2
4.5 A 5	7 972	0.9	7 579	1.2	393	0.1
5 Y MAS	134 921	14.8	110 881	17.2	24 040	8.9
TOTAL	913 768	100.0	644 964	100.0	268 804	100.0

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 9

NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACION OCUPADA, 1990

CICLO DE ESTUDIO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
SIN ESTUDIO	21 069	3.3	8 491	3.2	29 560	3.2
PRIMARIA	181 063	28.1	37 074	13.8	218 137	23.9
SECUNDARIA	143 402	22.3	39 075	14.6	182 477	20.1
COMERCIAL O TECNICO	62 639	9.7	73 839	27.5	136 478	15.0
PREPARATORIA	67 182	10.4	24 145	9.0	91 327	10.0
PROFESIONAL	151 450	23.5	83 072	31.0	234 522	25.7
POSGRADO	17 005	2.7	2 358	0.9	19 363	2.1
TOTAL	643 810	100.0	268 054	100.0	911 864	100.0

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 10
INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA,
SEGUN ESCOLARIDAD Y SEXO, 1990

CICLO DE ESTUDIO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SIN ESTUDIO	21 069	8 491	29 560
INGRESO PROMEDIO	448 929	551 227	478 314
PRIMARIA	181 063	37 074	218 137
INGRESO PROMEDIO	635 671	425 774	599 998
SECUNDARIA	143 402	39 075	182 477
INGRESO PROMEDIO	645 897	332 779	578 847
COMERCIAL O TECNICO	62 639	73 839	136 478
INGRESO PROMEDIO	971 472	603 874	772 589
PREPARATORIA	67 182	24 145	91 327
INGRESO PROMEDIO	781 296	658 104	748 727
PROFESIONAL	151 450	83 072	234 522
INGRESO PROMEDIO	1 602 124	966 204	1 376 869
POSGRADO	17 005	2 358	19 363
INGRESO PROMEDIO	2 463 076	1 000 000	2 284 904
TOTAL	643 810	268 054	911 864
INGRESO PROMEDIO	-	-	868 130

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

Bibliografía

- Arriagada, Irma (1990), "La participación desigual de la mujer en el mundo de trabajo". Revista de la CEPAL, No. 40. LC/G 1613-P Santiago de Chile, abril de 1990.
- Centro de Investigaciones Económicas (1979), Ocupación y Salarios para 1978. Facultad de Economía, UANL. Monterrey, N.L. diciembre.
- CEPAL (1985b), "Análisis estadístico de la situación de la mujer en países de América Latina a través de encuesta de hogares (LC/R 418-Sem. 24/2), Santiago de Chile.
- CEPAL (1986), América Latina: Las mujeres y los cambios socioeconómicos ocupacionales, 1960-1980 (LC/R 504), Santiago de Chile.
- CEPAL (1986), "El decenio de la mujer en el escenario latinoamericano" (LC/G 1372), Santiago de Chile.
- CEPAL (1988), "Mujer, trabajo y crisis" (LC/L 458), Santiago de Chile.
- De Barbieri, M. Teresita (1975), "La condición de la mujer en América Latina. Su participación social, antecedentes y situación actual". CEPAL. Mujeres en América Latina, FCE, México.
- De Barbieri, M. Teresita y Orlandina de Oliveria (1985), "Presencia de las mujeres de América Latina en una década de crisis". Santo Domingo, CIPAF. Colección Teoría.
- De Oliveria, Orlandina (1987), "Empleo femenino en México en tiempos de expansión y recesión: Tendencias recientes", México, D.F. El Colegio de México.
- De Riz, Liliana (1975), "El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de la mujer en los mercados de trabajo. El Caso de México". CEPAL: Mujeres en América Latina. FCE, México.
- Dirección de Planeación Universitaria (1990), "La mujer universitaria y su participación en el mercado de trabajo: El caso de la UANL" Boletín de la DPU, Núm. 146, julio. Monterrey, N.L.

- Dixon-Mueller Ruth y Anker Richard (1989), Evaluación del aporte económico de la mujer al desarrollo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza.
- El Colegio de México/UNICEF (1990), Organizaciones no gubernamentales que trabajan en beneficio de la mujer. Documentos de Trabajo 2.
- Goldschmidt, Luisella (1987), Trabajo no remunerado en el hogar: Métodos de evaluación económica, Medición de las actividades económicas de la mujer. Richard Anker y Catherine Hein (comps). Ginebra. OIT.
- Hacker Andrew (1987), "Mujeres que trabajan". Revista Facetas, No. 77, E.U.A.
- Jiménez, Ma. Teresa (1979), Característica de la demanda de mano de obra femenina en sectores seleccionados de la industria de transformación. INET, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México.
- Joeckes, Susan (1987), La mujer y la economía mundial. Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la promoción de la mujer (INSTRAW) Cd. de México, Ed. Siglo XXI.
- Kirsch, Henry (1975), "La participación de la mujer en los mercados de trabajo latinoamericanos". CEPAL. Mujeres en América Latina, FCE, México.
- Krawsczck, Miriam (1990), "La creciente presencia de la mujer en el desarrollo" Revista de la CEPAL, No. 40, (LC/G 1613-P), Santiago de Chile.
- León, Arturo e Irma Arriagada (1987), "Las mujeres en el sector informal de la economía: Aspectos metodológicos" (LC/R 562), CEPAL, Santiago de Chile.
- López M., Cecilia y Molly E. Pollock (1989), "La incorporación de la mujer en las políticas de desarrollo". Revista de la CEPAL, No. 39, (LC/G 1583-P), Santiago de Chile.
- Martínez Jasso, Irma (1978), "Determinantes de las diferencias de salarios en el AMM". Boletín Bimestral, CIE, UANL, Núm. 91, febrero.

Martínez Jasso, Irma (1980), "Dinámica de la oferta de trabajo en Monterrey. La tasa neta de participación en la fuerza de trabajo". Boletín Bimestral, CIE, UANL, Núm. 108, diciembre.

Montoya Retta, Rodolfo A. (1980), La distribución del ingreso personal en Monterrey. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Myers Ch. A., Harbison F. (1964), Education, Manpower and Economic Growth. Strategies of Human Resource Development. McGraw Hill Co., New York.

Pedrero, Mercedes y Teresa Rendón (1982), "El trabajo de la mujer en México en los setenta", Estudios sobre la mujer, Serie de lecturas III. Secretaría de Programación y Presupuesto, México.

Ramones Saldaña, Jesús (1980), La mujer en el mercado laboral de Monterrey. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Ramones Saldaña, Jesús (1982-1989), "Resultados de la actividad económica en Monterrey", Boletín Bimestral, Varios números. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Ramones Saldaña, Jesús (1986), "El empleo femenino en Monterrey Metropolitano", Boletín Bimestral, Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Rendón G., Jorge Leopoldo (1977), La participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Significado e implicaciones. El caso específico del Estado de México. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Centro Nacional de Información y Estadística de Trabajo, México, D.F.

Secretaría de Industria y Comercio. Dirección General de Estadística (1970), IX Censo General de Población. Estado de Nuevo León.

Evidencia empírica sobre los salarios diferenciales por categorías ocupacionales: enfoque de la teoría de capital humano

*Irma Martínez Jasso**

Introducción

Durante la época de los ochenta, la economía mexicana sufrió un cambio profundo en sus principales variables económicas: el Producto Interno Bruto (PIB) disminuyó, e incluso tomó valores negativos en los años de 1982, 1983 y 1986. Por otro lado, la tasa de inflación, medida por el Índice de Precios al Consumidor, adquiere proporciones altas desde 1982 hasta 1988. Estas condiciones económicas, más la disminución de la producción por habitante, ejercieron una presión hacia abajo en los ingresos reales de la población empleada.

De igual modo, las remuneraciones de asalariados como porcentaje del PIB, las percepciones medias en la industria manufacturera, y el salario mínimo, disminuyen gradualmente en la década señalada (ver Cuadro 1).

Una manifestación de esta recesión fue, necesariamente, la reducción del valor agregado real por trabajador empleado, al mismo tiempo que se propiciaba un ambiente de incertidumbre acerca de la futura estabilidad económica; con esto muchos programas de inversión privada se frenaron, obstaculizando la corriente de beneficios en las empresas, y el aumento de la producción y el empleo.

Ante este panorama aparece, a principios de los noventa, una nueva política de desarrollo en la nación, donde se plantea un doble desafío. Por un lado, se debe avanzar significativamente en la transformación,

* La autora es investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Martínez Jasso, Irma (1980), "Dinámica de la oferta de trabajo en Monterrey. La tasa neta de participación en la fuerza de trabajo". Boletín Bimestral, CIE, UANL, Núm. 108, diciembre.

Montoya Retta, Rodolfo A. (1980), La distribución del ingreso personal en Monterrey. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Myers Ch. A., Harbison F. (1964), Education, Manpower and Economic Growth. Strategies of Human Resource Development. McGraw Hill Co., New York.

Pedrero, Mercedes y Teresa Rendón (1982), "El trabajo de la mujer en México en los setenta", Estudios sobre la mujer, Serie de lecturas III. Secretaría de Programación y Presupuesto, México.

Ramones Saldaña, Jesús (1980), La mujer en el mercado laboral de Monterrey. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Ramones Saldaña, Jesús (1982-1989), "Resultados de la actividad económica en Monterrey", Boletín Bimestral, Varios números. Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Ramones Saldaña, Jesús (1986), "El empleo femenino en Monterrey Metropolitano", Boletín Bimestral, Centro de Investigaciones Económicas, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N.L.

Rendón G., Jorge Leopoldo (1977), La participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Significado e implicaciones. El caso específico del Estado de México. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Centro Nacional de Información y Estadística de Trabajo, México, D.F.

Secretaría de Industria y Comercio. Dirección General de Estadística (1970), IX Censo General de Población. Estado de Nuevo León.

Evidencia empírica sobre los salarios diferenciales por categorías ocupacionales: enfoque de la teoría de capital humano

*Irma Martínez Jasso**

Introducción

Durante la época de los ochenta, la economía mexicana sufrió un cambio profundo en sus principales variables económicas: el Producto Interno Bruto (PIB) disminuyó, e incluso tomó valores negativos en los años de 1982, 1983 y 1986. Por otro lado, la tasa de inflación, medida por el Índice de Precios al Consumidor, adquiere proporciones altas desde 1982 hasta 1988. Estas condiciones económicas, más la disminución de la producción por habitante, ejercieron una presión hacia abajo en los ingresos reales de la población empleada.

De igual modo, las remuneraciones de asalariados como porcentaje del PIB, las percepciones medias en la industria manufacturera, y el salario mínimo, disminuyen gradualmente en la década señalada (ver Cuadro 1).

Una manifestación de esta recesión fue, necesariamente, la reducción del valor agregado real por trabajador empleado, al mismo tiempo que se propiciaba un ambiente de incertidumbre acerca de la futura estabilidad económica; con esto muchos programas de inversión privada se frenaron, obstaculizando la corriente de beneficios en las empresas, y el aumento de la producción y el empleo.

Ante este panorama aparece, a principios de los noventa, una nueva política de desarrollo en la nación, donde se plantea un doble desafío. Por un lado, se debe avanzar significativamente en la transformación,

* La autora es investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

modernización y apertura internacional del actual sistema productivo, como el esquema más adecuado para recuperar el crecimiento estable y sostenido. Por el otro, el país debe crecer con un sentido de mayor equidad.

Sin duda, el papel del mercado de trabajo es definitivo, tanto para la reestructuración de la economía como para el avance del proceso redistributivo. Por lo tanto, es interesante estudiar las características actuales de la fuerza de trabajo en el contexto del cambio productivo a que habrá de abocarse la economía.

El presente artículo se concentra en el examen del comportamiento de los salarios en el Área Metropolitana de Monterrey (AMM) pues, de acuerdo a la teoría de la competencia, los movimientos de los salarios proporcionan los signos mediante los cuales se distribuyen los recursos, así como el mecanismo por el cual se alcanza una mayor eficiencia. Los salarios son el componente más importante en los ingresos de la mayoría de las personas y, con ello, el principal determinante de su bienestar económico; por consiguiente, y en tiempos de ajuste estructural, se necesita averiguar la evolución, distribución y retribución del trabajo como factor de producción.¹

Para este propósito, se tiene como guía el examen de variables como el ingreso a la Población Económicamente Activa (PEA), clasificada por categorías ocupacionales, así como la estandarización por la edad, escolaridad y experiencia de los individuos. Para el proceso de análisis, se efectúan comparaciones estadísticas de la estimación puntual mediana de cada una de dichas variables.

Los datos fuente de la investigación proceden de la encuesta sobre las Características de la Fuerza de Trabajo realizada por el Centro de Investigaciones Económicas (CIE) durante los meses de mayo y junio de 1990 en el AMM.

Teoría del mercado de trabajo

El modelo fundamental de los salarios en el mercado de trabajo está integrado por la relación entre la curva del producto del ingreso marginal

del mercado, para cada categoría de trabajo homogéneo, y la oferta de ese trabajo, basada en las alternativas entre ocio y bienes de consumo que enfrenta el trabajador, y su preferencia por diferentes niveles de escolaridad.

En un mercado laboral con competencia libre e informada entre demandantes y oferentes de trabajo, y donde a cada uno de éstos se le paga su contribución al producto, es un hecho la diversidad de salarios resultante. Tanto el nivel general de salarios como el específico pagado a diferentes personas, en distintas industrias y diversas ocupaciones, se decide por presiones de la demanda y la oferta.

Lo anterior es una imagen simplificada de la determinación de las remuneraciones en un mercado de trabajo sometido a grandes imperfecciones, pues en la realidad se introducen distorsiones provocadas por la formación de mercados monopsónicos, oligopsónicos o alguna combinación de éstos. Igualmente, sobre este mercado actúan las fuerzas del movimiento sindical para influir en la fijación de un salario mínimo. También existe la movilidad del trabajador, la presencia de grupos de trabajadores no competidores entre sí, y otros aspectos no pecunarios (trabajos poco atractivos, etc.) del medio ambiente laboral.²

La imperfección de la competencia dentro de este mercado permite una serie continua de negociaciones entre quienes demandan y ofrecen trabajo, lo cual da lugar a la disparidad de salarios observados; la causa común de estos dos fenómenos puede ubicarse en la heterogeneidad del trabajo: tanto la producción como la eficiencia potencial y real de los individuos aún ocupados en tareas similares, difieren considerablemente.

Debido a lo anterior, los contratantes de trabajo seleccionan, de entre los aspirantes a un determinado puesto, a la persona que posea una combinación específica de condiciones educacionales, culturales, físicas, psicológicas, etc. Una empresa que genera grandes beneficios puede ofrecer altos salarios en el mercado de trabajo, y en correspondencia a esto, tendrá normas muy estrictas y selectivas al contratar personal.

Por ejemplo, para una plaza concreta, decide emplear solo varones, con título de secundaria, con límites de estatura, peso, edad, y capaces de aprobar exámenes físicos y psicológicos. Algunas de estas particu-

laridades se relacionarán directamente con la eficiencia del trabajador, pero otras proporcionan lo que la empresa juzgaría como "un grupo de gente agradable con quien trabajar".

La economía laboral, dentro del esquema teórico tradicional, destaca dos maneras de considerar la diferenciación de remuneraciones: La teoría de la estructura del mercado y la del capital humano.

Teoría de la estructura del mercado

Esta orienta el estudio de las disparidades en los niveles de salarios hacia fenómenos tales como el comportamiento del ciclo económico y las fluctuaciones en el monto de utilidades o capacidad de pago, según giro y rama de actividad. También destaca algunas variables como causa de dicha diferenciación: 1) el grado de concentración industrial, 2) la actividad sindical y su poder de influencia en la economía y la política, y 3) el nivel y los cambios en la productividad y el empleo como respuesta al grado de eficiencia alcanzado al interior de las empresas, englobando aspectos tales como la competencia que enfrentan (nacional y extranjera) y el estado prevaleciente de la economía.

Existe gran variedad de estructuras del mercado (segmentado por área geográfica, sexo, ocupación, rama industrial, etc.); estudiar los efectos potenciales y reales de cada una de ellas sobre los diferenciales de ingreso trasciende el objetivo de este ensayo, aunque no negamos la importancia de algunas de estas estructuras para explicar la distribución del ingreso en el mercado laboral.

Teoría del capital humano

La mano de obra difiere en habilidades y hábitos de trabajo; se presentan ciertas características personales, como fuerza física, destreza, agudeza mental, edad, escolaridad, experiencia, sexo y estado civil. Son factores que contribuyen, de algún modo, al rendimiento del individuo en el trabajo.

La teoría del capital humano toma en cuenta estas condiciones y enfatiza la combinación de inversión que una persona tiene en: 1) Nivel de educación formalmente alcanzado, 2) entrenamiento o capacitación recibido durante el desempeño de su trabajo habitual, 3) acceso a información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, 4) salud física y psicológica, y 5) capacidad migratoria potencial y efectiva.

Así, invertir en capital humano proporciona al individuo mayores niveles de aptitud o destreza para actuar inteligentemente en su trabajo, o bien, si está desocupado, darle seguridad para buscar un empleo, de acuerdo a sus capacidades.

En general, al individuo, como parte integrante de la fuerza de trabajo, se le valora en el mercado de acuerdo a la cantidad y calidad de capital humano que posea. El salario es el rendimiento a este capital.

Escolaridad

Su principal característica son los años que invierte la persona en las aulas de un centro escolar para obtener algún grado académico, aunque esta meta puede no ser lograda. La escolaridad, desde el punto de vista económico, implica capacidad productiva y de consumo, siendo (además) el tiempo invertido en educarse un consumo en sí mismo.

Esto último se deduce porque el estudiante consume, durante su periodo de aprendizaje, bienes necesarios para su subsistencia (alimentación, vivienda, vestido, transporte) que le son otorgados por el sistema de mercado. Al mismo tiempo adquiere conocimientos, esperando alcanzar en el futuro cierto nivel de competencia en el mercado laboral. El salario al que logre contratarse una vez que termine o deje la escuela, es visto como un rendimiento aproximado al tiempo que invierte en ella; así se relacionan ambas, salario y escolaridad, de una forma directa.

Experiencia³

Es la explotación productiva de las habilidades y destrezas innatas o adquiridas de un individuo a lo largo de su vida activa, periodo durante

el cual se inserta en el proceso de producción. La experiencia es función del tiempo; por lo tanto, se sujeta a la propiedad acumulativa. El trabajo experimentado es, pues, fruto del desempeño de una o varias tareas dentro de una misma ocupación, que empiezan cuando el individuo entra en el mercado de trabajo y terminan con su retiro. El aprendizaje también puede ser obtenido mediante cursos de entrenamiento específico durante el desarrollo de una ocupación. Así, el salario se debe en parte al logro de la experiencia, y presupone una relación directa entre las dos variables. Los trabajadores más experimentados tendrán alta productividad y competitividad en la práctica; esto los hace candidatos más probables para una contratación.

En el marco teórico expuesto, tanto de la estructura del mercado como del capital humano, se nota que la norma de ingresos y salarios en el mercado no es arbitraria, sino que responde en gran medida a un equilibrio entre las influencias contrapuestas de la demanda y la oferta, incluida la productividad y la capacidad generadora de ingresos de los diversos sectores.

Y dado que, como se mencionó antes, existen muchas estructuras de salarios diferenciales (según ocupación, industria, localización geográfica, sexo, edad, escolaridad, experiencia, etc.), raras veces se encuentran diferencias particulares en forma pura, ya que grupos de trabajadores que difieren en una de esas dimensiones probablemente coincidan en otras.

Desde un punto de vista estadístico, es posible manejar la información de cualquier forma, pero la importancia económica de algunas estructuras de salarios es mayor que la de otras. Los diferenciales ocupacionales son quizá los más básicos, puesto que reflejan diferencias entre trabajadores en cuanto a niveles y tipos de habilidades y condiciones de trabajo.

En un mercado perfectamente competitivo tendería a ocurrir, por ejemplo, la no existencia de diferenciales por estructura industrial, más allá de aquellos que surgieran a causa de que las distintas industrias usan diferentes clases de ocupaciones.

Sin embargo, para medir las diferencias de pago entre grupos, que resultan únicamente de su clasificación, cualquiera que ésta sea, es

necesario formar diferencias homogéneas en sus otras características y hacerlas comparables.

La preferencia otorgada al criterio de comparabilidad puede explicarse porque este concepto tiene estrecha afinidad con la importante noción de la teoría económica neoclásica según la cual una de las condiciones para lograr la eficiencia óptima de la economía es que todos los factores de la producción reciban un pago igual al de su costo de oportunidad, o sea, equivalente al más alto ingreso que podrían obtener en otro ámbito de actividades.

Así, la idea de ingresos y salarios comparables y estandarizados por otros atributos constituye, en la práctica, un principio importante, si no el principal, para las decisiones sobre diferenciales de salarios.

El presente ensayo toma como referencia los elementos incorporados en la teoría del capital humano; así, se supone que la disparidad en los niveles de ingresos se explica por las diferencias en edad, escolaridad y experiencia de personas comparables, por tipo de ocupación (en particular, se supone que la experiencia internaliza cursos de entrenamiento y capacitación).

Medición estadística

Con el objeto de cuantificar los conceptos de la economía laboral que se han expuesto, y efectuar el análisis correspondiente para el AMM, obtuvimos la estimación puntual mediana de las variables ya mencionadas (ingreso, edad, escolaridad, experiencia) para la PEA, agrupada en ocho categorías ocupacionales; los resultados se presentan en el Cuadro 2.

Para cubrir el riesgo que representa asegurar la magnitud de cada diferencial, tal como aquí se maneja, se realiza la prueba correspondiente de distribución "chi-cuadrada" (χ^2), y se encuentra su significación estadística, para las diferencias de medianas en las variables seleccionadas. Para cada una de ellas, se realizaron todas las combinaciones posibles entre ocupaciones específicas. Los resultados del procedimiento están contenidos en los Cuadros 3 a 6.

Diferenciales de salarios: resultados básicos

Diferenciales de salarios por ocupación específica

En el Cuadro 2 se observa cómo el ingreso mediano para la PEA del AMM es de 500 mil pesos mensuales. Las ocupaciones con salarios por encima del nivel general son: "gerentes y administradores", "profesionistas", "oficinistas" y "técnicos y afines", con dos millones, un millón cien, 600 y 700 mil pesos, respectivamente, mientras que los "vendedores", "operadores de vehículos", "operarios en la industria" y "otros trabajadores" reciben cantidades de ingreso mediano por debajo del promedio del AMM.

La significación estadística de la χ^2 calculada para el diferencial de ingreso mediano entre las distintas combinaciones de tipos de ocupación se presenta en el Cuadro 3. De acuerdo a estos datos, la mayor remuneración de los "profesionistas" en relación con el resto de las ocupaciones (excepto "gerentes y administradores") resulta ser una importante fuente de desigualdad de pago. Lo mismo ocurre para otras comparaciones de ingreso a medida que se baja en la escala ocupacional: "técnicos y afines" contra todos los demás, "gerentes y administradores" contra el resto, etc. Hay algunas situaciones en las que no se puede concluir acerca de la importancia de un pago comparativo mayor o menor entre ocupaciones; estas son: "oficinistas" y "vendedores"; aquí la diferencia de ingreso por 140 mil pesos, favorable a los primeros, no representa una fuente significativa de disparidad remunerativa. La misma situación se presenta entre el ingreso de "vendedores" (460 mil pesos) y "operadores de vehículos" (416 mil pesos), y entre estos últimos y "operarios en la industria" (400 mil pesos).

Una de las explicaciones de las diferencias de pago entre las categorías ocupacionales la encontramos en la existencia de los llamados "grupos no competidores", es decir, los conjuntos de individuos que se forman debido a las condiciones restrictivas que se oponen al libre acceso entre un tipo de ocupación y otro. Esta situación la podemos ejemplificar comparando la distancia numérica entre el ingreso de los "profesionistas" (un millón cien mil pesos) y los "operarios en la industria" (400 mil pesos). En este caso, quienes están aptos para desempeñar una profesión universitaria (médicos, ingenieros, economistas, contadores, etc.) constituyen un subconjunto de la PEA relativamente limitado en el mercado de trabajo, en relación a la mayor cantidad de

personas que no cumplen los requisitos de credenciales académicas indispensables para ubicarse en esta categoría ocupacional.

Las fuerzas que determinan el nivel de salarios cambian sustancialmente, dependiendo de la longitud del periodo considerado. En el corto plazo, el número de gente calificada para las ocupaciones con cierto adiestramiento es fijo; por lo anterior, el precio que sus servicios puede reclamar tiende a aumentar. Si existe un incremento en la demanda de trabajo en una ocupación, y se tiene una oferta fija, esta situación tenderá a aumentar el salario, y viceversa. Este enunciado no toma en cuenta factores como prestigio y seguridad; también excluye la posibilidad de una escasez de capacidad natural en algunas ocupaciones: No cabe duda que los grandes cirujanos, los cantantes de ópera, los mejores deportistas, los actores y los pintores de gran talento obtienen un ingreso mucho mayor.

La existencia de grupos no competidores supone inmovilidad de tránsito entre ocupaciones y, como resultado, diferenciales de ingreso que se producen y perpetúan por obstáculos sociales, legales y culturales impuestos y heredados por cierta estratificación de clases. Sin embargo, la experiencia práctica no lo confirma.

Un estudio realizado en Monterrey durante 1985 sobre movilidad ocupacional y calidad de vida (Vellinga y López, 1986) establece que, a pesar de la estabilidad, o la rigidez, de las estructuras sociales, la sociedad regiomontana tiene una capacidad considerable de adaptación y movilidad, aún en tiempos de crisis económica. Quienes pierden sus trabajos son nuevamente absorbidos por otros sectores y en otros niveles ocupacionales. Durante el proceso, no todos experimentan pérdidas en los ingresos; algunos incluso los mejoran. El mismo trabajo señala que durante la crisis de los ochenta no todos los que cambiaban de trabajo sufrían una baja en su nivel ocupacional. De hecho, un 30.2% de ellos mejoró su nivel ocupacional, un 60% permaneció en el mismo nivel y un 9.8% experimentó una movilidad ocupacional hacia abajo, aunque tanto la movilidad ascendente como la descendente se realizaron en cortas distancias.

El concepto de grupos ocupacionales no competidores también implica un pago que compensa riesgos físicos, es decir, condiciones ambientales en que se desarrolla el trabajo: de higiene, seguridad laboral, etc. De la misma manera, puede aplicarse a diversos subgrupos y ciertos

individuos de un determinado grupo, de acuerdo a características como el sexo, medio socioeconómico del cual provienen, y calidad migratoria (rural o urbana), factores que impactan en la oportunidad de contratarse en cierta ocupación.

Diferenciales de ingreso por edad, escolaridad y experiencia

De acuerdo a la escasez relativa de mano de obra, el mercado de trabajo desarrolla patrones de discriminación mediante un proceso de ajuste continuo en las políticas de contratación entre demandantes y oferentes de trabajo. Esto se logra, por un lado, manipulando hacia arriba o hacia abajo los salarios; por el otro, mediante un proceso de selectividad manejando las normas mínimas de contratación, o bien combinando ambas opciones.

Es interesante destacar que la aptitud natural del trabajador puede mejorarse por medio del entrenamiento y la capacitación. Sin embargo, el costo monetario del desembolso en tal programa, y el tiempo de su recuperación, son los elementos cruciales que el empresario toma en cuenta al seleccionar entre las siguientes alternativas: Primero, incrementar la calidad de sus actuales trabajadores, vía cursos de capacitación, y generar con ello la experiencia; por añadidura, alentar la eficiencia y la productividad manteniendo constante su nómina de pago. Segundo, contratar trabajadores de nuevo ingreso, fijándoles requisitos precisos, e incurriendo en un pago adicional por concepto de sueldos y salarios.

La información que se maneja en este trabajo, relacionada con el ingreso y características de edad, escolaridad y experiencia de la PEA, es un reflejo del efecto discriminatorio ingreso-normas de calidad, que se desarrolla al interior de las diversas categorías ocupacionales, y que depende mayormente del grado de calidad del trabajo empleado en cada ocupación.

Los patrones generales de la PEA en el AMM (Cuadro 2) indican una estimación puntual mediana de 32, 11 y 13 años para la edad, la escolaridad y la experiencia, respectivamente. El valor del estadístico χ^2 , y su significación estadística, combinando las ocupaciones específicas en cada una de estas variables, están en los Cuadros 4, 5 y 6. Cuando

se analizan los resultados en conjunto de estos cuadros y se asocian al ingreso de los trabajadores, tenemos lo siguiente:

Gerentes y administradores

A este grupo el mercado le retribuye un ingreso mediano de dos millones de pesos mensuales, el cual se explica por las dotaciones de capital humano que posee: 40 años de edad mediana, 15 años de escolaridad y 21 años de experiencia. Si se comparan estas estimaciones respecto a las de categorías ocupacionales inferiores, resultan estadística y significativamente superiores. La remuneración de esta categoría ocupacional se justifica porque el mercado responsabiliza, a este tipo de trabajo, de la mayoría de los mejoramientos en los productos y métodos de producción.

Los "gerentes", en particular, se considera que son creativos e iniciadores, es decir, empiezan cosas, idean nuevas formas, arriesgan, toman la iniciativa. En general, son considerados líderes y capitanes de industria, pues toman decisiones, son individuos de perspectiva de previsión y equilibrio en un mundo laboral complejo.

Los "administradores", por su parte, constituyen el grupo que se ocupa de organizar y coordinar, unir los factores de la producción, y conciliar los intereses en conflicto de los obreros y accionistas. Además, son abastecedores de los consumidores.

Al descender en la escala ocupacional, el alcance de la responsabilidad disminuye gradualmente y, por consiguiente, la remuneración al trabajo. En las ocupaciones más bajas, los trabajadores se emplean principalmente para ejecutar las políticas y las tareas ideadas a un nivel más alto. La distancia entre los niveles ocupacionales motiva así los diferenciales de salarios mostrados en el Cuadro 2.

Profesionistas

El ingreso mediano que perciben los "profesionistas" (un millón cien mil pesos) y que es superior a los de todas las categorías ocupacionales,

excepto "gerentes y administradores", está explicado por una alta escolaridad (16 años) pero no así por los años de experiencia (12 años), ya que si bien el valor de esta variable es superior al de "técnicos y afines" (12 contra 8 años) y "oficinistas" (12 contra 7 años), es inferior a los del resto de los grupos de ocupación.

Técnicos y afines

La categoría que engloba a los "técnicos y afines" recibe un ingreso mediano de 700 mil pesos mensuales, superior en 200 mil pesos al promedio general del mercado. Este ingreso es resultado de la inversión en la escolaridad de quienes se encuentran en dicha categoría (13 años), pero no se explica por los relativamente escasos años de experiencia que poseen (8 años); esto último corresponde, en parte, a la relativa juventud de quienes se emplean en esta categoría (28 años de edad).

Oficinistas

Los oficinistas perciben un ingreso mediano de 600 mil pesos (100 mil pesos por encima del general para el AMM); la edad y escolaridad medianas son de 26 y 11 años respectivamente. En esta ocupación, la experiencia es significativamente inferior a la de los "vendedores" (7 contra 22 años), "operarios en la industria" (7 contra 12 años) y "otros trabajadores y servicios" (7 contra 20 años), grupos que, no obstante tener mayor edad en promedio, ganan menos que este grupo. Es evidente que los "oficinistas", aunque jóvenes, tienen las dotaciones educativas que compensan su escasa experiencia laboral.

A juzgar por la descripción de las variables ingreso, edad, escolaridad y experiencia en las ocupaciones tratadas hasta aquí, el mercado de trabajo (a través de los empleadores) se interesa en mantener altas normas de calidad. Se presupone que existe el peligro de una pérdida considerable en la inversión de capital, tanto físico como financiero, al emplear trabajadores incompetentes o inexpertos, ya sea para el manejo adecuado de las finanzas, o bien, de maquinaria utilizada en el proceso productivo. De acuerdo a esto, el costo total por otorgar salarios altos al contratar a un trabajador educado y experimentado es consi-

derablemente menor a la perspectiva de una merma cuantiosa por reclutar a otro trabajador con capacidades inferiores, que aún llenando los requisitos académicos, no tendría suficiente experiencia.

En este sentido, una alta responsabilidad, amplios créditos escolares, y tiempo de ejercer el oficio, se vuelven requisitos indispensables en estas ocupaciones. Tomemos por ejemplo el ejercicio de la medicina, la ingeniería, la arquitectura o contaduría, por citar algunas profesiones.

Los mismos criterios se aplican a los "técnicos", pues éstos se encargan directamente de usar maquinaria y aparatos sofisticados de acuerdo a su especialización: aparatos de laboratorio clínico, maquinaria de tecnología avanzada, aparatos computacionales, etc. Los "oficinistas", por su parte, también operan máquinas y equipos de computación avanzados, ya sea que se ubiquen en áreas administrativas de comunicaciones o en el sistema bancario. En todos los casos anteriores, el empleador preferirá contratar trabajadores plenamente capacitados, aún a costa de mantener sus vacantes un tiempo largo, mientras encuentra la persona indicada a ocuparlas.

Vendedores

El grupo de los "vendedores" (460 mil pesos mensuales) percibe 40 mil pesos menos que el promedio del mercado. La remuneración que recibe este grupo es significativamente superior únicamente a las percibidas por los "operarios en la industria" (400 mil pesos) y "otros trabajadores y servicios" (360 mil pesos), categorías con las cuales también mantiene una ventaja respecto a la edad (38 contra 27 años), y la experiencia (22 contra 12 años). En cuanto a la escolaridad, esta variable es semejante a la de los "operarios en la industria" (9 años) y significativamente mayor a la registrada en el grupo de "otros trabajadores y servicios".

Cuando se asocian los bajos salarios de los "vendedores" con su escolaridad, ésta correspondería a un nivel inconcluso de educación, que puede ser la secundaria, carrera comercial o técnica subprofesional. Junto a esto, muchos de los trabajadores agrupados en esta categoría trabajan o se contratan sobre bases estrictas de comisión por ventas, y parten de un salario base. Tal es el caso de los vendedores en un

local comercial, promotores de agencias de servicios, y los que practican el ambulante y ventas domiciliarias.

Operarios en la industria

Los "operarios en la industria", quienes perciben uno de los ingresos medianos más bajos (400 mil pesos), tienen 27, 9 y 12 años en las medianas de edad, escolaridad y experiencia, respectivamente. Este grupo se caracteriza por ser de edad joven si lo comparamos con cualquier otra categoría ocupacional, excepto "oficinistas" (27 contra 28 años). Sólo superan en la escolaridad a los clasificados como "otros trabajadores y servicios" (9 contra 6 años). También tienen una ventaja significativa en el mercado de trabajo en cuanto a la experiencia, comparados con los "oficinistas" (12 contra 7 años), la categoría más cercana en dirección ascendente en la escala ocupacional.

Los obreros, en su mayoría, están ocupados en procesos de ensamble y maquila, donde frecuentemente se relajan las normas mínimas de empleo y, por consiguiente, los salarios que se pagan. En este tipo de trabajo se prefiere la rápida contratación de los obreros para insertarlos de inmediato en el proceso productivo, ya que allí las tareas no requieren niveles importantes de calificación o experiencia. Este grupo lo constituyen todos los tipos de operarios textiles, madereros, trabajadores y peones de la construcción, y obreros en la manufactura.

Otros trabajadores y servicios

Esta categoría ocupacional obtiene como ingreso mediano 360 mil pesos mensuales, promedia una edad de 33 años, con una escolaridad y una experiencia de 6 y 20 años. El ingreso, bastante menor con respecto a todas las demás categorías ocupacionales, encuentra su principal explicación en el bajo grado de escolaridad.

Aquí no se da una selección estricta. Así, en contrapartida al escaso salario que se ofrece, la inversión en capital en efectivo y físico (que puede ser dañado o destruido) es marginalmente ínfima. Las ocupaciones dentro de este grupo son más bien de servicio personal: obreros

de limpieza, porteros, afanadoras, etc. Otro tipo de trabajo de preparación mínima y bajo pago ocurre entre los servicios que tienen carácter domiciliario, o se pagan por pieza.

Conclusiones

Como se ha observado para la economía en su conjunto, las presiones de la demanda y la oferta de mano de obra, junto con la dotación de capital humano de esta última, constituyen las influencias más importantes en la determinación de los salarios, siendo la característica más notable de éstos la de los altos honorarios que devengan los "gerentes y administradores" y los "profesionistas".

Las ocupaciones que generalmente requieren altos grados de escolaridad y adiestramiento son también más agradables y atractivas en casi todos los sentidos: regularidad de la ocupación, variedad e interés intrínseco del trabajo, posición en la comunidad, etc.

Las ocupaciones peor remuneradas, que forman la base de la estructura ocupacional en una escala ascendente, es decir, "otros trabajadores y servicios" y "operarios en la industria", usualmente están caracterizadas por escasa inversión de capital humano y una oferta adicional generada por el trabajo de reserva (mujeres, jóvenes y menores de edad, migrantes de las áreas rurales) quienes compiten por obtener un empleo, aún con salario más bajo.

Los diferenciales de ingreso entre grupos diversos pueden apreciarse no tanto por los salarios relativamente altos de los trabajadores calificados, sino en términos de un salario reducido al trabajo común, explicado por deficiente escolaridad y corta experiencia; esta última no se debe a la edad del individuo, sino a su limitado entrenamiento y capacitación para desempeñar un oficio estable y aceptablemente remunerado.

De esta forma, los rendimientos monetarios personales seguirán siendo más altos para los trabajadores más capacitados, quienes se orientan hacia ocupaciones intensivas en educación.

Notas

¹ En adelante, los términos "salario", "ingreso" y "remuneración", serán tomados como equivalentes. La medición de salario o ingreso excluye los componentes no pecuniarios del pago. Esta variable la expresamos nominalmente, y no en términos reales.

² La "calificación" siempre es necesaria, a causa de las ventajas o desventajas no pecuniarias del trabajo, que pueden estar relacionadas a la industria más que a la ocupación. Por ejemplo, una secretaria puede preferir hacer el mismo tipo de trabajo en una compañía de seguros que en una oficina que forme parte de una refinería o una empresa química.

³ La experiencia se calculó en forma indirecta de la siguiente manera:
Experiencia = Edad - Escolaridad - 6.

CUADRO 1
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
INDICADORES DE PRODUCCION, INDICES DE PRECIOS Y SALARIOS
Y REMUNERACIONES DE ASALARIADOS, 1980-1990

AÑO	PIB	PIB POR HABITANTE	PRECIOS AL CONSUMIDOR	PERCEPCIONES EN MANUFACTURAS	SALARIO MINIMO	REMUNERACIONES DE ASALARIADOS COMO PORCENTAJE DEL PIB
1980	8.3	5.4	26.6	22.7	17.5	36.04
1981	8.8	6.3	27.9	32.5	30.2	37.46
1982	-0.6	-2.9	58.9	60.2	40.4	31.21
1983	-4.2	-6.3	101.9	56.1	67.9	29.35
1984	3.6	1.4	65.4	58.8	54.2	28.65
1985	2.6	0.4	57.7	60.7	55.6	28.68
1986	-3.6	-5.9	86.2	75.7	70.6	28.34
1987	1.7	-0.3	131.8	134.2	117.6	26.44
1988	1.4	-0.6	114.2	112.2	87.6	-
1989	3.1	1.0	20.0	33.4	12.7	-
1990	3.9e	-	26.7	-	14.9	-

FUENTE: BANCO DE MEXICO, INDICADORES ECONOMICOS.
e= estimado.

CUADRO 2
 AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
 ESTIMACION MEDIANA DEL INGRESO MENSUAL BRUTO, LA EDAD, ESCOLARIDAD
 Y EXPERIENCIA DE LA PEA, 1990

OCUPACION PRINCIPAL	INGRESO (Miles de \$)	EDAD	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA*
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY	500	32	11	13
PROFESIONISTAS	1 100	35	16	12
TECNICOS Y AFINES	700	28	13	8
GERENTES Y ADMINISTRADORES	2 000	40	15	21
OFICINISTAS	600	26	11	7
VENEDORES	460	38	9	22
MANEJO DE VEHICULOS	416	37	8	23
OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	400	27	9	12
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	360	33	6	20

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

* DE LOS DATOS ORIGINALES DE LA ENCUESTA LA EXPERIENCIA SE CALCULA COMO:
 EXPERIENCIA = (EDAD - ESCOLARIDAD) - 6.

Nota:

Clave para interpretar los Cuadros 3, 4, 5 y 6.

La celdilla principal en cada hilera y columna, abajo de la diagonal, contiene el valor calculado de χ^2 para cada combinación formada de las categorías ocupacionales por tipo de variable, según el cuadro analizado.

En el Cuadro 3, por ejemplo, el valor 34.76 (hilera 2, columna 2) es la χ^2 de la diferencia de ingreso mediano entre el grupo "profesionistas" (1,100) y "técnicos y afines" (700), o sea 400 mil pesos, favorable a los primeros (ver Cuadro 2).

El nivel de significación estadística de χ^2 (34.76) está abajo del valor correspondiente y entre paréntesis; su interpretación es:

- .01 significativo estadísticamente con 99% de confianza
- .05 significativo estadísticamente con 95% de confianza
- .10 significativo estadísticamente con 90% de confianza
- n.s. no significativo estadísticamente, diferencia de ingreso mediano debida al azar o a las condiciones del muestreo.

CUADRO 3
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
VALOR X2 Y SIGNIFICACION ESTADISTICA DE LOS DIFERENCIALES DE INGRESO MEDIANO
ENTRE CATEGORIAS OCUPACIONALES

OCUPACION	PROFESIO NISTAS	TECNICOS Y AFINES	GERENTES Y ADMINISTRA DORES	OFICINISTAS	VENDEDORES	MANEJO DE VEHICULOS	OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	OTROS
PROFESIONISTAS								
TECNICOS Y AFINES	34.76 (.01)							
GERENTES Y ADMINISTRADORES	8.01 (.01)	53.92 (.01)						
OFICINISTAS	52.64 (.01)	4.23 (.01)	68.63 (.01)					
VENDEDORES	34.67 (.01)	4.29 (.01)	52.61 (.01)	1.38 (n.s)				
MANEJO DE VEHICULOS	51.56 (.01)	16.99 (.01)	79.54 (.01)	10.08 (.01)	0.31 (n.s)			
OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	108.75 (.01)	74.87 (.01)	65.98 (.01)	41.46 (.01)	5.40 (.05)	1.46 (n.s)		
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	139.46 (.01)	90.21 (.01)	72.34 (.01)	53.05 (.01)	17.18 (.01)	15.28 (.01)	3.44 (.10)	

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 4
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
VALOR X2 Y SIGNIFICACION ESTADISTICA DE LOS DIFERENCIALES DE EDAD MEDIANA
ENTRE CATEGORIAS OCUPACIONALES

OCUPACION	PROFESIO NISTAS	TECNICOS Y AFINES	GERENTES Y ADMINISTRA DORES	OFICINISTAS	VENDEDORES	MANEJO DE VEHICULOS	OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	OTROS
PROFESIONISTAS								
TECNICOS Y AFINES	9.65 (.01)							
GERENTES Y ADMINISTRADORES	4.14 (.05)	23.37 (.01)						
OFICINISTAS	21.51 (.01)	1.41 (n.s)	39.93 (.01)					
VENDEDORES	3.73 (.10)	20.18 (.01)	.62 (n.s)	32.01 (.01)				
MANEJO DE VEHICULOS	.66 (n.s)	8.86 (.01)	.79 (n.s)	20.07 (.01)	.24 (n.s)			
OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	8.21 (.01)	.00 (n.s)	24.24 (.01)	1.36 (n.s)	17.36 (.01)	9.49 (.01)		
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	.01 (n.s)	4.77 (.05)	3.53 (.10)	11.24 (.01)	2.98 (.10)	.79 (n.s)	5.36 (.05)	

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL AMM.

CUADRO 5
 AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
 VALOR X2 Y SIGNIFICACION ESTADISTICA DE LOS DIFERENCIALES DE ESCOLARIDAD MEDIANA
 ENTRE CATEGORIAS OCUPACIONALES

OCUPACION	PROFESIONISTAS	TECNICOS Y AFINES	GERENTES Y ADMINISTRADORES	OFICINISTAS	VENDEDORES	MANEJO DE VEHICULOS	OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	OTROS
PROFESIONISTAS								
TECNICOS Y AFINES	16.53 (.01)							
GERENTES Y ADMINISTRADORES	10.61 (.01)	6.55 (.05)						
OFICINISTAS	266.71 (.01)	26.60 (.01)	37.33 (.01)					
VENDEDORES	266.31 (.01)	77.70 (.01)	66.11 (.01)	26.23 (.01)				
MANEJO DE VEHICULOS	32.59 (.01)	101.47 (.01)	94.17 (.01)	55.57 (.01)	19.50 (.01)			
OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	299.05 (.01)	196.40 (.01)	116.96 (.01)	134.93 (.01)	22.43 (.01)	2.37 (n.s)		
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	341.49 (.01)	200.17 (.01)	124.17 (.01)	134.54 (.01)	32.96 (.01)	.00 (n.s)	3.21 (.10)	

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ANM.

CUADRO 6
 AREA METROPOLITANA DE MONTERREY:
 VALOR X2 Y SIGNIFICACION ESTADISTICA DE LOS DIFERENCIALES DE EXPERIENCIA MEDIANA
 ENTRE CATEGORIAS OCUPACIONALES

OCUPACION	PROFESIONISTAS	TECNICOS Y AFINES	GERENTES Y ADMINISTRADORES	OFICINISTAS	VENDEDORES	MANEJO DE VEHICULOS	OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	OTROS
PROFESIONISTAS								
TECNICOS Y AFINES	2.23 (n.s)							
GERENTES Y ADMINISTRADORES	7.36 (.01)	17.26 (.01)						
OFICINISTAS	4.97 (.05)	.00 (n.s)	20.62 (.01)					
VENDEDORES	17.37 (.01)	29.50 (.01)	.01 (n.s)	32.94 (.01)				
MANEJO DE VEHICULOS	12.96 (.01)	19.80 (.01)	.71 (n.s)	23.65 (.01)	.02 (n.s)			
OPERARIOS EN LA INDUSTRIA	.09 (n.s)	5.81 (.05)	3.19 (.10)	8.73 (.01)	11.17 (.01)	9.20 (.01)		
OTROS TRABAJADORES Y SERVICIOS	9.30 (.01)	14.49 (.01)	.16 (n.s)	19.84 (.01)	.79 (n.s)	2.59 (n.s)	6.66 (.01)	

FUENTE: CIE-UANL (1990), ENCUESTA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ANM.

Bibliografía

- Becker, G. (1964), Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.
- Ehrenberg G. Ronald and Robert Smith S. (1982), Modern labor economics. Theory and public policy. Scott, Foresman and Company, Glenview, Illinois.
- Joll, Caroline, McKenna Chris, et al (1983), Developments in labour market analysis. London, George Allen and Unwin.
- Oiker, B. F. (1966), "The historical roots of the concept of human capital", Journal of Political Economy, Vol. 74, October.
- Killingsworth, R. Mark (1983), Labor supply. Cambridge University Press, Cambridge, U.K.
- Mincer, Jacob (1966), "The distribution of labor incomes: A survey with special reference to the human capital approach". Journal of Political Economy. Vol. 74, October.
- Schultz, W. Theodore (1981), Investing in people. The economics of population quality. University of California Press, Los Angeles.
- Vellinga, Menno y Edgar López (1986), Ingreso, distribución y retribución, movilidad social y niveles de vida 1965-1985. (Informe de una investigación en el Area Metropolitana de Monterrey). Centro de Investigaciones Económicas, UANL. Monterrey, N.L.
- Wachtel, Howard M. (1986), Labor and the economy. HBJ Publishers.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS