

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN
EL AREA METROPOLITANA DE MONTERREY

IRMA MARTÍNEZ JASSO

6060

65

M62

63



CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS

HD6060

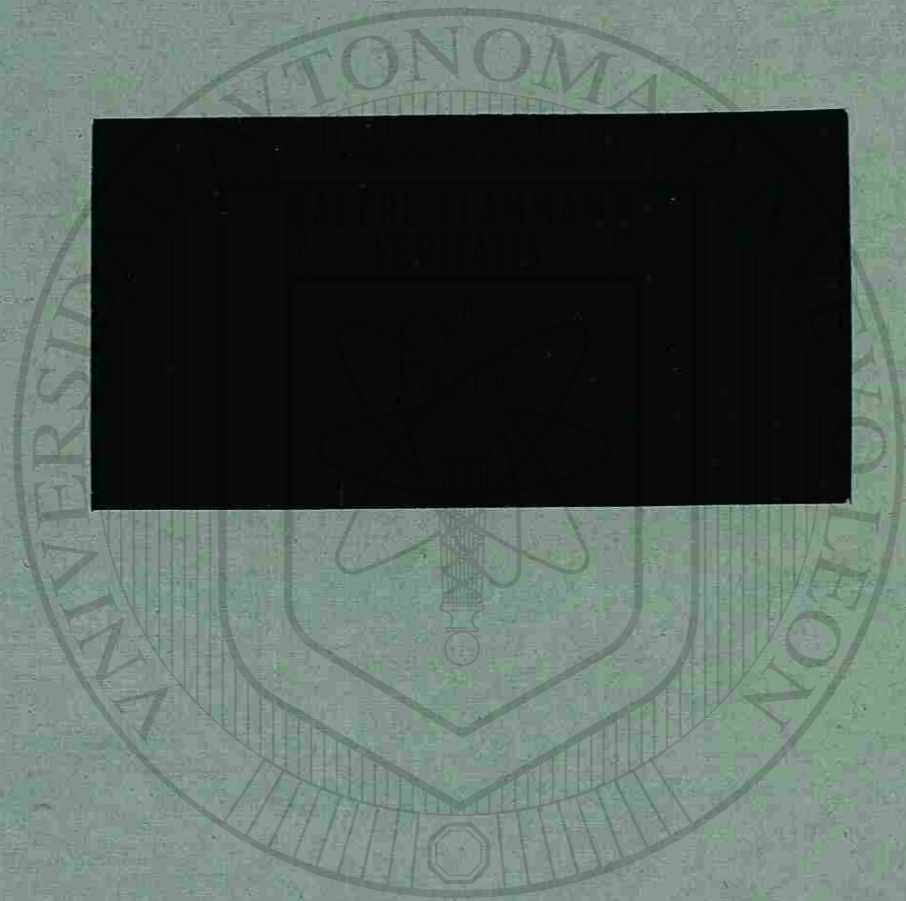
. 65

. M62

M63



1020123234



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN EL AREA METROPOLITANA DE MONTERREY

IRMA MARTÍNEZ JASSO

U A N L



FONDO UNIVERSITARIO



garcía

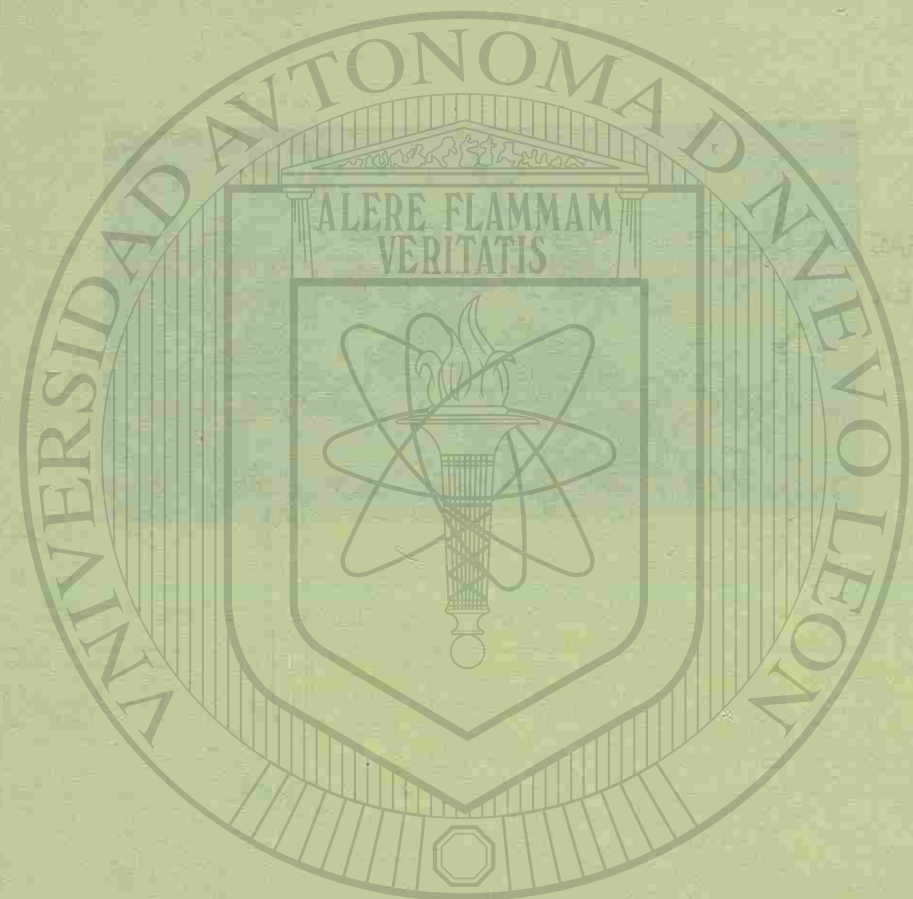
HD6060

990210

.65

.M62

M63



FONDO
UNIVERSITARIO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SEGREGACION OCUPACIONAL POR SEXO EN EL
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY*

El hombre del siglo busca su propia utilidad; el bien que apetece, o no es suficiente para nadie, o no para todos, porque no es el bien auténtico. Sn. Agustín.

Lic. Irma Martínez Jasso.

INTRODUCCION.

Tradicionalmente, la heterogeneidad de salarios en el mercado de trabajo se ha expresado como una función de dotación de "capital humano". De tal manera, que una compensación monetaria, para igual trabajo, es explicada por las diferencias de la cantidad y calidad de la mano de obra en distintos individuos o grupos de ellos.

Dentro de este enfoque, estudios recientes para Monterrey, han hecho pruebas que miden el efecto de variables tales como: Sexo, experiencia y educación sobre los salarios.^{1/} Los resultados son consistentes con la tesis "capital humano"; bajos salarios pueden ser explicados en forma parcial por bajos niveles de escolaridad. Sin embargo, cuando el sexo ha sido introducido como variable explicatoria, cualquier nivel de inversión en "capital humano" producía bajos rendimientos para las mujeres. Así se expresa ".... existe un alto grado de discriminación que no se debe a diferencias sustanciales en las cantidades adquiridas de características de productividad tales

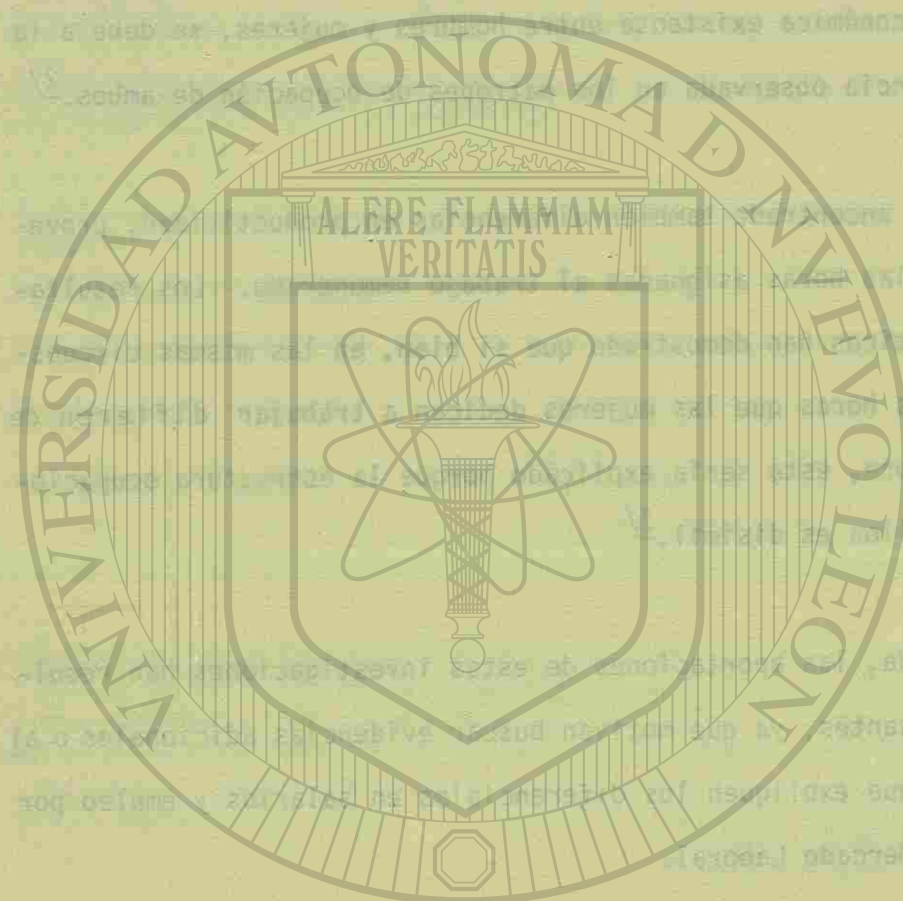
* Resultados preliminares.

como escolaridad o experiencia, y los factores responsables de la desigualdad económica existente entre hombres y mujeres, se debe a la gran diferencia observada en los patrones de ocupación de ambos.^{2/}

Se han encontrado también diferencias en productividad, provenientes de las horas asignadas al trabajo remunerado. Los resultados estadísticos han demostrado que si bien, en las mismas circunstancias, las horas que las mujeres dedican a trabajar difieren de las del hombre, esto sería explicado porque la estructura ocupacional entre ellos es disímil.^{3/}

Sin duda, las aportaciones de estas investigaciones han resultado interesantes, ya que motivan buscar evidencias adicionales o alternativas que expliquen los diferenciales en salarios y empleo por sexo en el Mercado Laboral.

La discriminación económica existe cuando trabajadores con un promedio de ciertas características homogéneas como: edad, experiencia y educación, reciben distintas remuneraciones. Así, mientras que la discriminación puede tomar la forma de diferentes compensaciones por el mismo trabajo; es también probable que se deba al desempeño de diferentes tareas que para individuos igualmente capaces de desempeñarlas, pagarán diferente a quienes se encuentran ocupados en ellas.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Con el fin de emitir algunos juicios involucrados con la existencia de mercados segmentados en Monterrey, este ensayo presenta la evidencia circunstancial acerca de los perfiles de ingreso de la población por grupos de ocupación principal y sexo. El análisis se divide en tres puntos: 1) Distribución Ocupacional de hombres y mujeres, 2) Cómputo de un índice de disimilitud ocupacional y 3) la diferencia de salarios existente entre ocupaciones. La fuente de datos es la Encuesta Continua de Mano de Obra de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Teoría de Segmentación en el Mercado de Trabajo (SMT).^{4/} Una característica de la teoría SMT es agrupar a hombres y mujeres como no competidores entre sí, ya que en este enfoque cada uno de ellos tiene diferentes oportunidades de acceso a un empleo. De acuerdo a esto, los demandantes de trabajo siguen ciertas políticas en la selección de aplicantes al ocupar vacantes de empleo disponible. Tomando por ejemplo, el sexo, como un índice potencial de productividad en ciertos puestos, la discriminación reflejará, no sólo una limitación de oportunidades para alcanzar un empleo, sino un obstáculo a la actuación de las fuerzas libres de oferta y demanda para este grupo en el mercado laboral.

Este enfoque de la teoría SMT, representa la obstrucción a la libertad individual, base de la libertad económica; ya que cada individuo tendrá un limitado número de alternativas y el conjunto de

oportunidades factibles difiere entre individuo o grupos de ellos. Suponiendo que dos personas con idénticas características traten de maximizar una función de bienestar, sus decisiones en el mercado de trabajo serán distintas, porque escogerán de distintos conjuntos de alternativas.

La teoría SMT también toma en cuenta los avances tecnológicos y científicos y el incremento de la fuerza de trabajo en los centros urbanos a través del tiempo. En su contexto, dichos fenómenos dividen la estructura económica creando dos sectores: primario y secundario. El sector primario agrupará individuos a quienes pagará salarios altos, ofreciendo empleos seguros y que tendrán promociones y entrenamiento. Por otro lado, las condiciones de trabajo pobres, altas tasas de desempleo y malas remuneraciones serán identificadas con gente del sector secundario.

Con base en lo anterior y de acuerdo a la Teoría de Capital Humano, es posible identificar al sector primario con trabajadores en ventaja cuyas dotes contengan altas dosis de productividad deseable, mientras que el Secundario, contiene personas en desventaja, con una dotación menor de características productivas. Sin embargo, para la teoría SMT, los mecanismos de distribución de empleo son muy importantes para explicar los diferenciales tanto de empleos como de salarios entre ambos sectores. Las diferencias se relacionan con la naturaleza de los trabajos específicos y no con las distintas productividades provenientes de características individuales como lo en

fatiza la Teoría Ortodoxa.

Aun cuando la Teoría SMT tuvo su origen para explicar problemas de pobreza, desigualdad de ingresos y otros, muchos de sus supuestos son apropiados en el análisis de diferencias por sexo. Por ejemplo, dentro de una ocupación específica existen distintas fases de promoción cuando se trata de un hombre o una mujer. Aún y cuando posean iguales credenciales. Esto no sería resultado del rezago promocional, sino de una política diferente para cada sexo. Si ambos son profesionistas, las recompensas en puestos directivos se orientan al hombre; en la mujer los ascensos se restringen en áreas de jefaturas o coordinación y vinculados con papeles donde la toma de decisiones está sujeta hacia arriba en una organización piramidal.

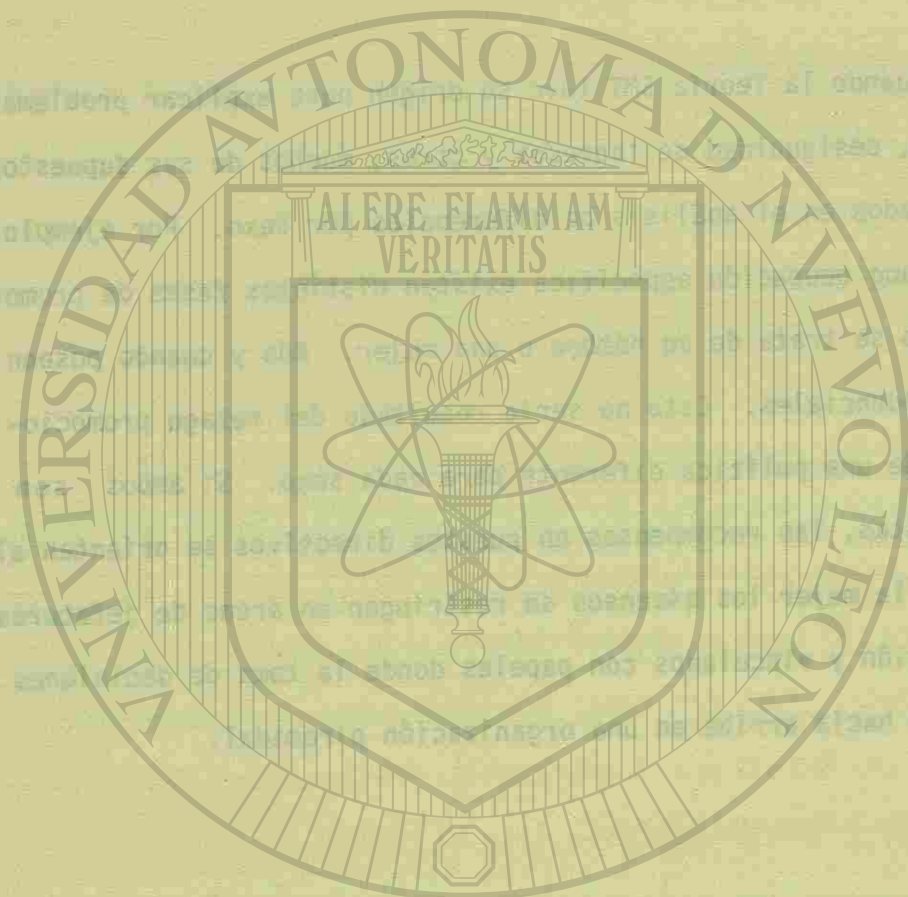
Distribución Ocupacional por Sexo. - La participación de la mujer en el mercado laboral ha venido incrementándose en las últimas décadas, (Ver Cuadro 1). Sin embargo, el mercado de Monterrey continúa ofreciendo diferentes niveles de "status", recompensas y oportunidades al sexo femenino, según se aprecia en la distribución ocupacional entre hombre y mujeres.

La mujer se concentra en limitadas ocupaciones, sólo el 68 por ciento de ellas se localizan como "Oficinistas", "Vendedores y Comerciantes" y "Otros trabajos y Servicios"; mientras que el hombre se

concentra mayormente en "Operarios y Artesanos", 41 por ciento, fuera de esa área, se reagrupan más homogéneamente en el resto, que la mujer. Las áreas de salud, educación y de servicios personales siguen siendo el campo de preferencia femenina.

Aún suponiendo que en la actualidad se tienden a superar barreras sociales y económicas en los criterios acerca del trabajo de la mujer, y que ella se está acomodando en el campo de ocupación considerado como masculino, la realidad nos muestra una diferencia significativa de la participación de la mujer, en comparación con el hombre aún dentro de una misma ocupación.^{5/} En la columna 4 del Cuadro 2 se observa el valor del estadístico "z" para una prueba de diferencia de proporciones; según los resultados, las frecuencias de encontrar hombres y mujeres son muy disímiles dentro de cada una de las ocupaciones; excepción lo constituye: "Técnicos y Afines" y "Otros trabajadores y Servicios" donde las frecuencias para ambos grupos son más uniformes.

Índice de Disimilitud Ocupacional. - Según la teoría SMT, el problema de segregación ocupacional puede no existir si cualquier tipo de empleo diera oportunidades exactas de contratación a hombres y mujeres. Para probar la magnitud de segregación se puede elaborar una medida estándar que tomará el valor de cero, si ambos grupos se encontraran igualmente distribuidos entre las distintas clasificaciones



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

nes de grupos ocupacionales, y sería igual a uno con una segmentación completa, es decir, todas las mujeres en una ocupación y todos los hombres en otra.^{6/} El Índice puede ser representado de la siguiente forma:

$$\text{Índice} = \sum_{i=1}^9 \left| \frac{Fh_i}{FH} - \frac{Fm_i}{FM} \right| \div 2 \quad i = 1, 2, 4, \dots, 9$$

donde

Fh_i = Frecuencia observada de hombres en la ocupación i

Fm_i = Frecuencia observada de mujeres en la ocupación i

FH = Frecuencia total de hombres en todas las ocupaciones

FM = Frecuencia total de mujeres en todas las ocupaciones

Este valor representa la diferencia empírica que prevalece en la distribución de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones, ya sea por cuestión de preferencias o circunstancias económicas. Al mismo tiempo refleja el grado en que se limitan las oportunidades de acceso a la mujer en ciertas ocupaciones como respuesta a una estructura de demanda de trabajo dada. Ampliar este comentario equivale a decir que un determinado número de mujeres están segregadas en ciertos tipos de ocupación eminentemente femeninas, ya que el índice adapta el patrón ocupacional que actualmente tiene, al del hombre, y muestra el efecto potencial de redistribuir la fuerza de trabajo femenina en las mismas ocupaciones en que están empleados los hombres.

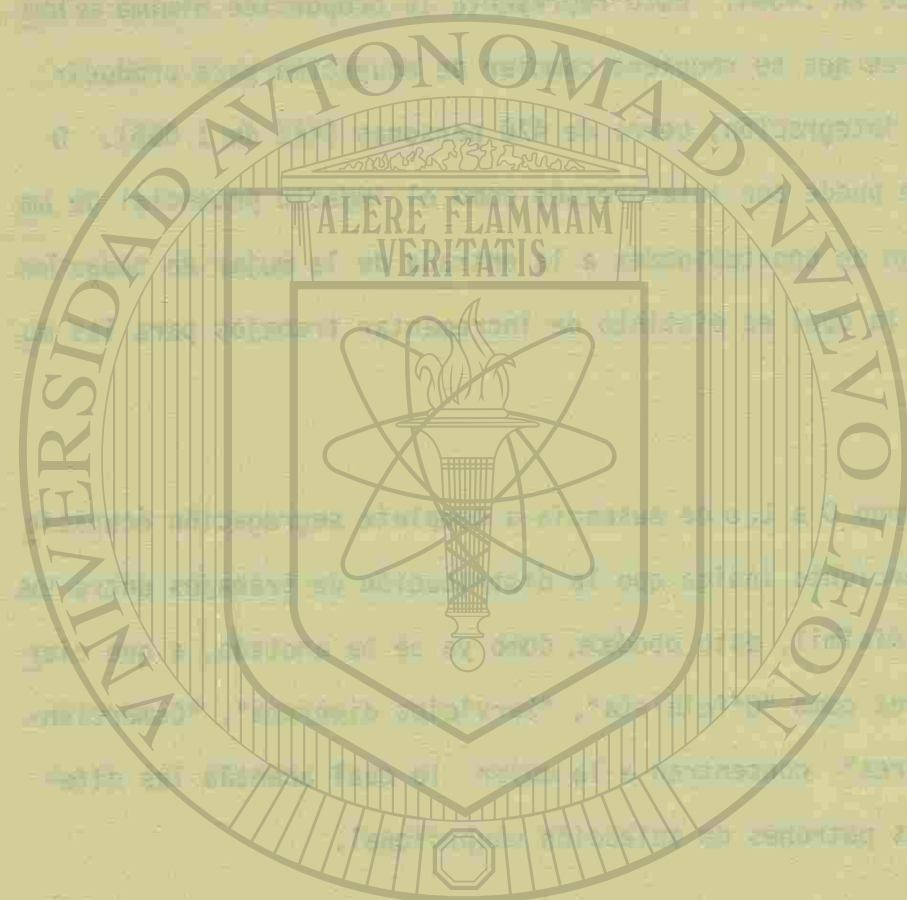
Usando la distribución de frecuencias en los nueve grandes gru

pos ocupacionales que se presentan en el Cuadro 2, se calculó el valor del índice en .4384. Esto representa la proporción mínima de hombres o mujeres que se requiere cambiar de ocupación para producir una completa integración, cerca de 470 personas (44% de 1 068). O bien, también puede ser interpretado como el impacto potencial de ampliar el rango de oportunidades a la entrada de la mujer en todas las ocupaciones, lo cual es distinto de incrementar trabajos para las mujeres.^{7/}

En el rango 0 a 1, o de ausencia a completa segregación ocupacional, el 44 por ciento indica que la distribución de trabajos entre los sexos es muy disímil, esto obedece, como ya se ha anotado, a que ciertas ocupaciones como "Oficinista", "Servicios diversos", "Comerciantes y Vendedores" concentran a la mujer lo cual acentúa las diferencias en los patrones de selección ocupacional.

Diferencias de Salarios.- Las estadísticas sobre el mercado de trabajo sugieren que la mujer no ha sido tan afortunada al trasladar su participación laboral hacia una retribución monetaria adecuada. Esto se aprecia en el porcentaje de la mediana de salarios de ellas con respecto a la del hombre que oscila entre el 20 y 30 por ciento durante los últimos años de la década pasada. (Ver Cuadro 3).

Para penetrar en la composición del salario femenino se han exa



minado dichos datos en un estudio de corte transversal por grandes grupos de ocupación, asociándolos con características de edad, educación y experiencia.^{8/} (Cuadro 4). Los resultados del análisis sugieren que el problema de diferencias en sueldos no está en la heterogeneidad y dispersión de la mediana de salario de la mujer en cada grupo ocupacional con respecto a la mediana general; sino que es más patente la disparidad del pago aún dentro de una misma ocupación, si lo comparamos con el del hombre. (Ver Cuadro 4).

La diferencia más grande se da en el grupo de "Profesionales y Afines", 6 082 pesos; y se convierte en mínima en la categoría "Oficinistas" 332 pesos. Bajo la Teoría de Capital Humano tales diferenciales pueden responder a diferencias en productividad; sin embargo, el promedio general de educación entre hombres y mujeres es igual y dentro de cada ocupación los diferenciales entre ambos no resultan significativos, excepción de "Vendedores y Comerciantes" con diferencia de 2 años y más para el hombre. Es importante destacar que en el grupo "Oficinistas" las mujeres resultan con mayor educación que el hombre, diferencia que es significativa (Ver Cuadro 5). Por otro lado, la variable experiencia explica parcialmente el diferencial, tratándose como un proxy de los años de permanecer en el trabajo, las mujeres tienen un promedio de 16 años, mientras que el hombre las supera con 4. Cuando se aprecia este mismo dato por ocupación específica, los diferenciales son significativos en "Oficinistas" y "Operarios" para el hombre; mientras que en "Gerentes" es mayor la perma-

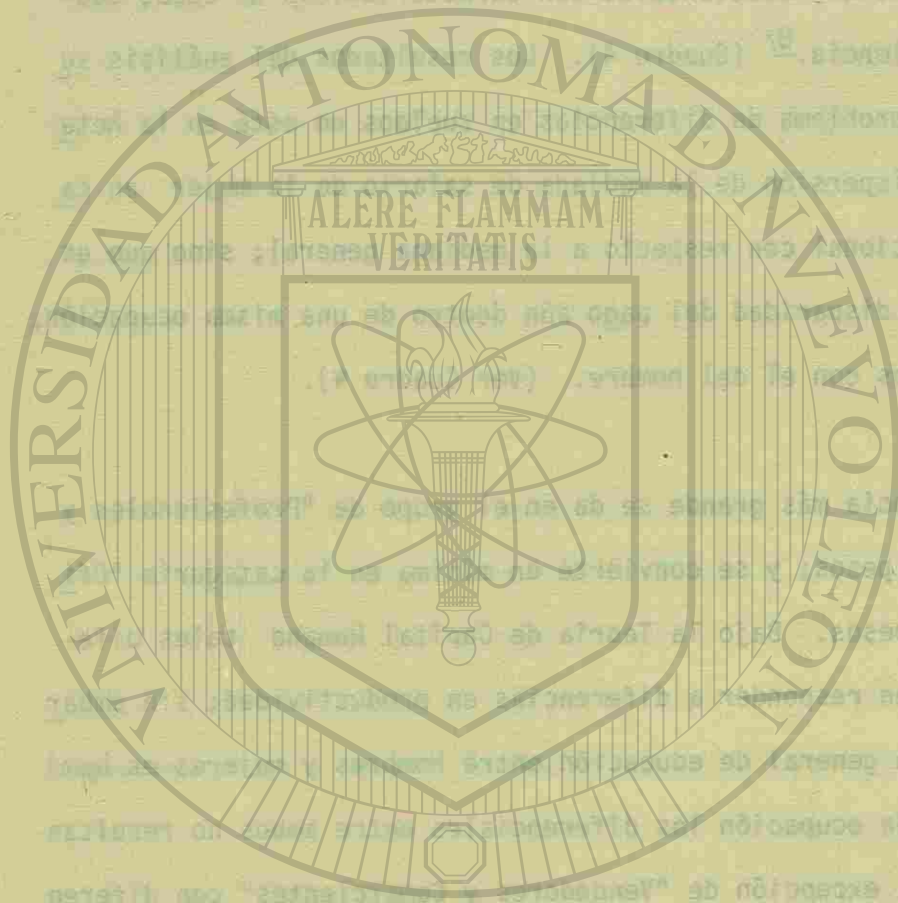
nencia de la mujer.

Diferencias de Salario y Segregación Ocupacional.- Considerando que el mercado de trabajo paga al recurso humano desde el punto de vista de una ocupación específica, el diferencial de salarios puede estar explicado por dos factores no excluyentes entre sí. Primero, las mujeres aún dentro de una misma ocupación están retribuidas en forma diferente a los hombres; segundo, las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones que reciben bajos salarios.

Para evidenciar ambos componentes se procede a comparar: Primero, la mediana de ingreso que reciben las mujeres con una mediana hipotética obtenida de su clasificación ocupacional presente, pero asignándoles la mediana de salario que corresponde al hombre en cada ocupación. La segunda estimación proviene de la diferencia que resulta entre la mediana de la mujer y la proveniente del ajuste entre su mediana verdadera en cada ocupación, adaptándola a la estructura ocupacional observada para los hombres. Para los datos del Cuadro 4 los resultados son los siguientes:

$$1) \text{ Med } M = \frac{\sum_{i=1}^9 F M_i W H_i}{F M} = - 2 806$$

$$2) \text{ Med } M = \frac{\sum_{i=1}^9 F H_i W M_i}{F H} = - 214 \quad i= 1,2,\dots, 9$$



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

donde:

Med M = Mediana del Salario de Mujeres

$F M_i$ = Frecuencia observada de mujeres en cada ocupación

$W H_i$ = Mediana de Salario de los Hombres en cada ocupación

F M = Frecuencia total de mujeres

$F H_i$ = Frecuencia observada de Hombres en cada ocupación

$W M_i$ = Mediana de Salario de las Mujeres en cada ocupación

F H = Frecuencia total de Hombres

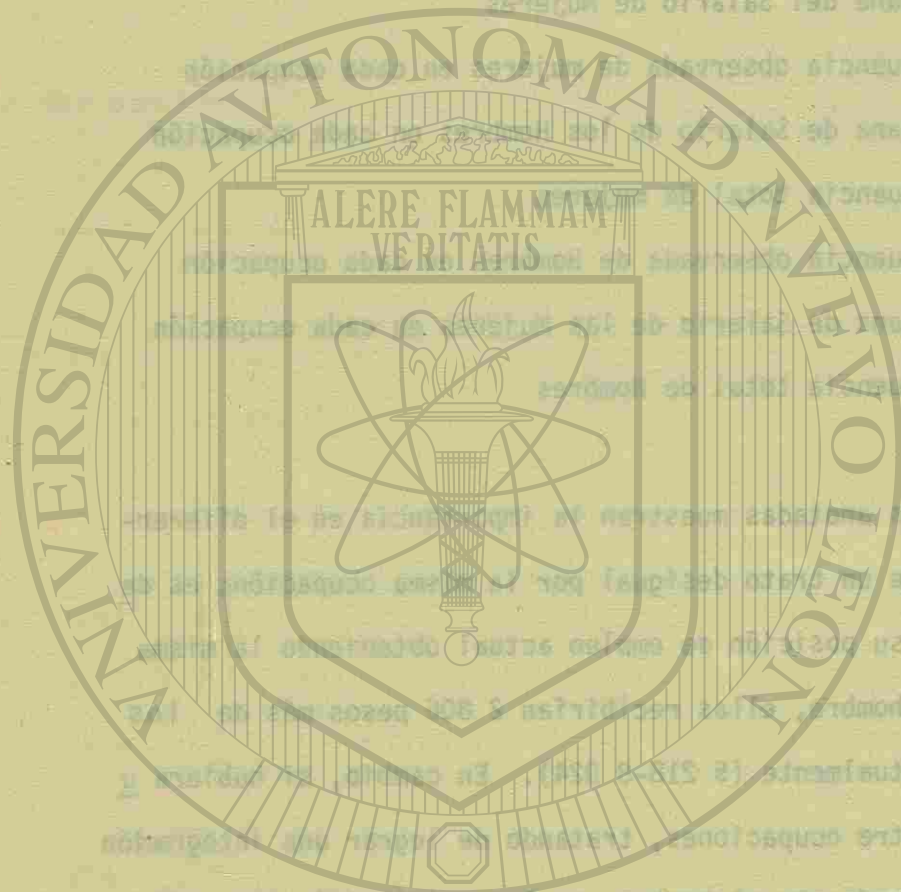
Las cantidades anotadas muestran la importancia en el diferencial proveniente de un trato desigual por la misma ocupación; es decir, si conservan su posición de empleo actual obteniendo la misma recompensa que el hombre, ellas recibirían 2 806 pesos más de los que se les paga actualmente (5 218-8 024). En cambio, si hubiera una movilización entre ocupaciones, tratando de lograr una integración similar a la observada por el hombre, se les retribuiría con sólo 214 pesos más (5 218-5 432), es decir, su beneficio sería mínimo.

De acuerdo a esto, la determinación de los salarios se explica más por las condiciones generales del mercado y la discriminación in directa observada en estos ajustes parciales hacia el sexo femenino. También puede estar vinculada con el sector económico donde se encuentre trabajando el individuo. Tal sector enfatizaría la importancia de ciertas diferencias en productividad provenientes por ejemplo de la calidad de enseñanza o el entrenamiento extra-académico que no son

fácilmente observables ni medibles y que no las captura las medidas unidimensionales de número de años de escolaridad y experiencia. No obstante, las diferencias de salarios medidos en la variable ocupación siguen representando diferentes oportunidades de trabajo para cada sexo; reforzados por la discriminación directa ^{9/} hacia la mujer en ciertas ocupaciones específicas en el mercado de trabajo.

Conclusiones: Según el modelo ortodoxo de determinación de salarios, el hecho de que los hombres ganen más que las mujeres, no implica que exista discriminación. Los salarios diferirán si ambos grupos tienen diferentes cantidades de capital humano o si enfrentan diferentes estructuras ocupacionales. Así que, probar patrones de discriminación y segregación ocupacional requieren estudios complementarios que cubran diferentes sectores de la economía.

Por lo pronto, la principal conclusión del ensayo está en que la experiencia es una variable importante, cuando se determinan los salarios. Si el período de vida activa de la mujer es menor al del hombre, ^{10/} esto constituye un freno a su dinámica de promoción y entrenamiento una vez que logra ocupar un puesto de trabajo y la convierte en un trabajador con desventaja. Si el abandonar un empleo, es un suceso regular para ella, su propia contratación lleva una dosis alta de incertidumbre en el lado de la demanda de trabajo y aún superado el evento, la colocarán en puestos adaptados tradicionalmente al sexo fe

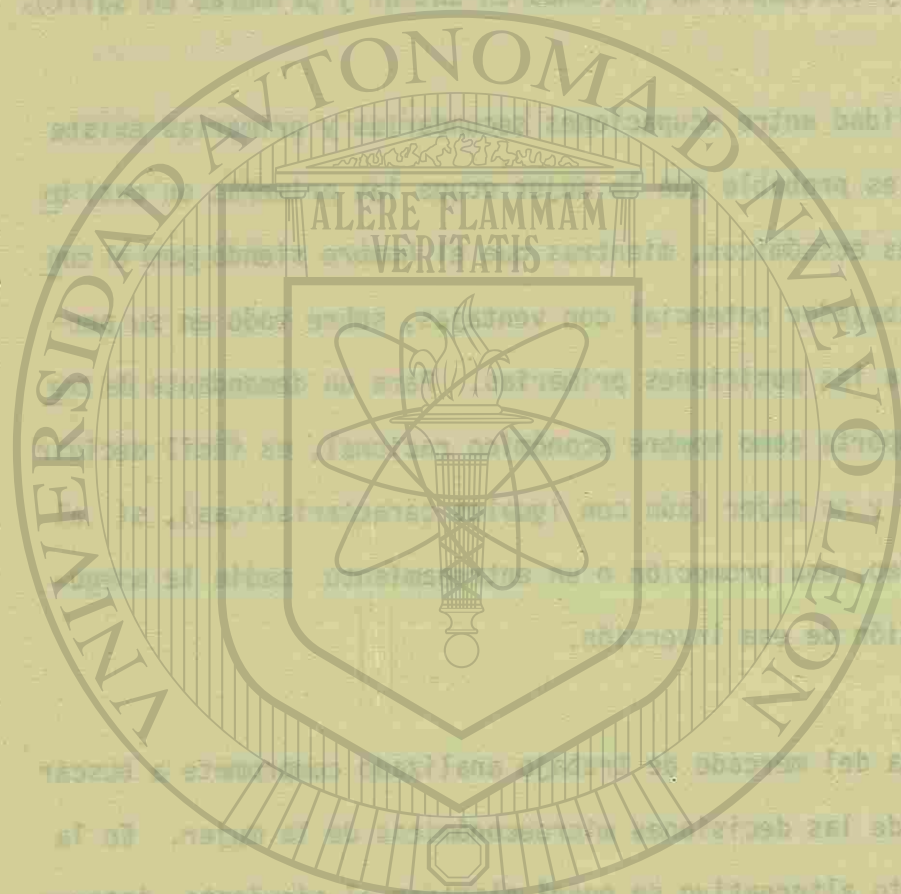


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

menino donde no se requieran grandes habilidades y sean muy sensibles a la movilidad y desocupación (últimas en entrar y primeras en salir).

Si la dualidad entre ocupaciones secundarias y primarias existe en el mercado, es probable que la mujer ocupe las primeras en casi todos los sectores económicos, mientras que el hombre siendo para el contratante un trabajador potencial con ventajas, sobre todo en su permanencia, vaya a las posiciones primarias. Para un demandante de trabajo que se comporta como hombre económico racional, es fácil decidir hacia un hombre y no mujer (aún con iguales características), si al otorgar un empleo, una promoción o un entrenamiento nadie le asegura la recuperación de esa inversión.

El panorama del mercado de trabajo analizado compromete a buscar otros rincones de las decisiones microeconómicas de la mujer. En la función del costo alternativo se podrá plantear el siguiente interrogante: ¿Si los bajos salarios y la discriminación que persiste para las mujeres es motivada por su transitoriedad en el mercado o la mujer escoge involuntariamente esa transitoriedad porque el mercado no es generoso y cierra sus puertas con bajos salarios y discriminación, limitando sus avances? Algo puede haber de las dos cosas. [®]



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE

Notas de Pie

- 1/ Silos, Martínez M. Los Rendimientos de la Escolaridad en el Área Metropolitana de Monterrey: Un Análisis de su Comportamiento a través del tiempo. CIE, UANL. 1980.
- López, Edgar. Desigualdad, Capital Humano y Patrones de Discriminación en el Mercado Laboral. Un Estudio para el Área Metropolitana de Monterrey. CIE, UANL. 1982.
- 2/ López, Edgar. Op. Cit. pp. 58.
- 3/ Martínez, Jasso Irma. Las Horas de Trabajo en Monterrey Metropolitano. CIE, UANL. 1984.
- 4/ La mayoría de estas ideas son tomadas de
Caín, Glen G. 1976 "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey" Journal of Economic Literature. 14 (4): 1215-57.
Becker, Gary S. 1971 "The Economics of Discrimination". Chicago: University of Chicago Press.
- 5/ Para un análisis más detallado de la estructura de la ocupación; de la mujer en años recientes consulte:
Ramonés, Saldaña Jesús. "Composición y Estructura de la Ocupación en el Área Metropolitana de Monterrey., 1975 y 1980. Boletín Bimestral, CIE, UANL. Febrero 1984.
- 6/ Usando los datos del segundo trimestre de 1980 de la Encuesta Continua de Mano de Obra para las frecuencias observadas en hombres y mujeres en los nueve grupos de Ocupación Principal se calculó una medida de "disimilitud ocupacional" entre hombres y mujeres. El índice es calculado tomando el valor absoluto de la diferencia acumulada entre el porcentaje de mujeres ocupadas y el porcentaje de hombres ocupados por grandes grupos y divididos por 2.
- 7/ No se toman en cuenta los individuos que salen voluntariamente de la fuerza de trabajo, los cuales no se reemplazarían.
- 8/ El ingreso igualitario es un criterio imperfecto para establecer la dualidad del mercado de trabajo, especialmente en base al análisis de datos de corte transversal, por ej.: 1) Aún con bajos salarios un trabajador valora otras características del empleo (horario, lugar y ambiente, etc.), 2) Bajo salario puede asociarse con permanencia en el trabajo de tal manera que éste avanza con la edad y entrenamiento, 3) desplazamientos permanentes o temporales de los trabajadores en la fuerza de trabajo como resultado de perturbaciones económicas.

9/ Actualmente el concepto de discriminación en economía incluye la discriminación directa, la cual resulta del comportamiento subjetivo del hombre en la evaluación de la contribución económica de la mujer. Y la discriminación indirecta que resulta del proceso educativo y social que afecta las preferencias en el mercado laboral de hombres y mujeres.

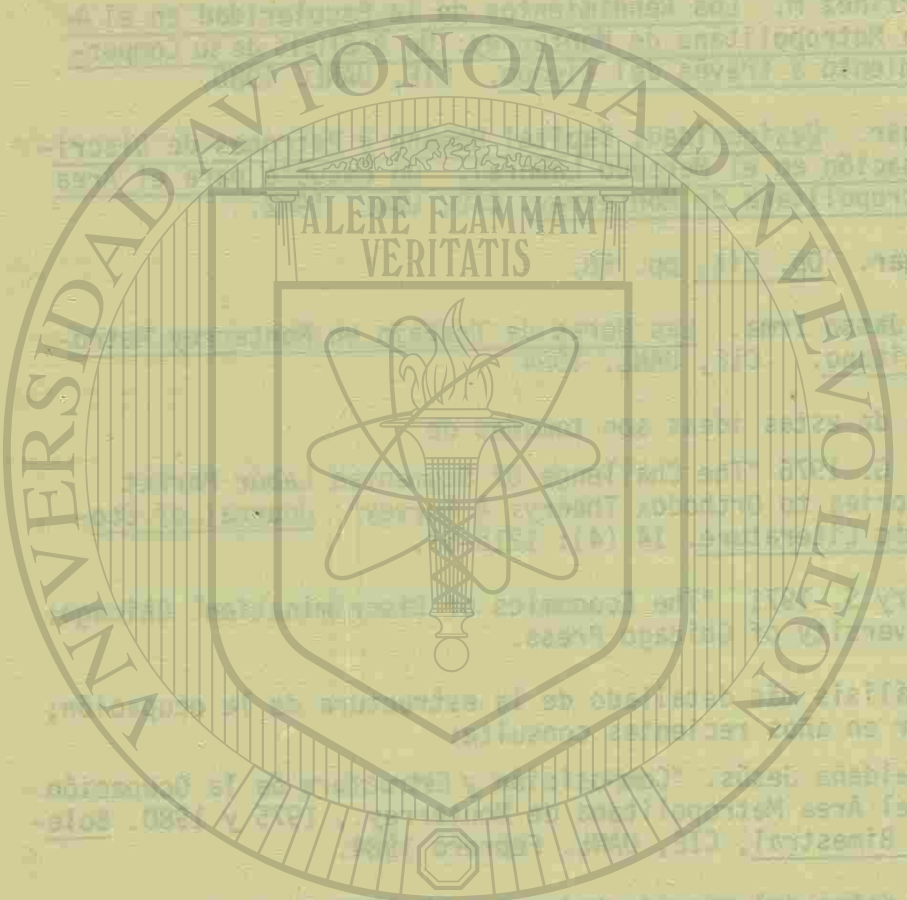
10/ "Las mujeres tienen un horizonte de vida activa menor que los hombres". López, Garza Edgar. Op.Cit. pp. 83.

1020123234

CUADRO I
MONTERREY. COMPOSICIÓN DE LA PoblACION DE 15 AÑOS Y MAS
POR SEXO

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1960	127 331	68 034	59 297
1970	157 032	81 408	75 624
1980	178 357	92 522	85 835

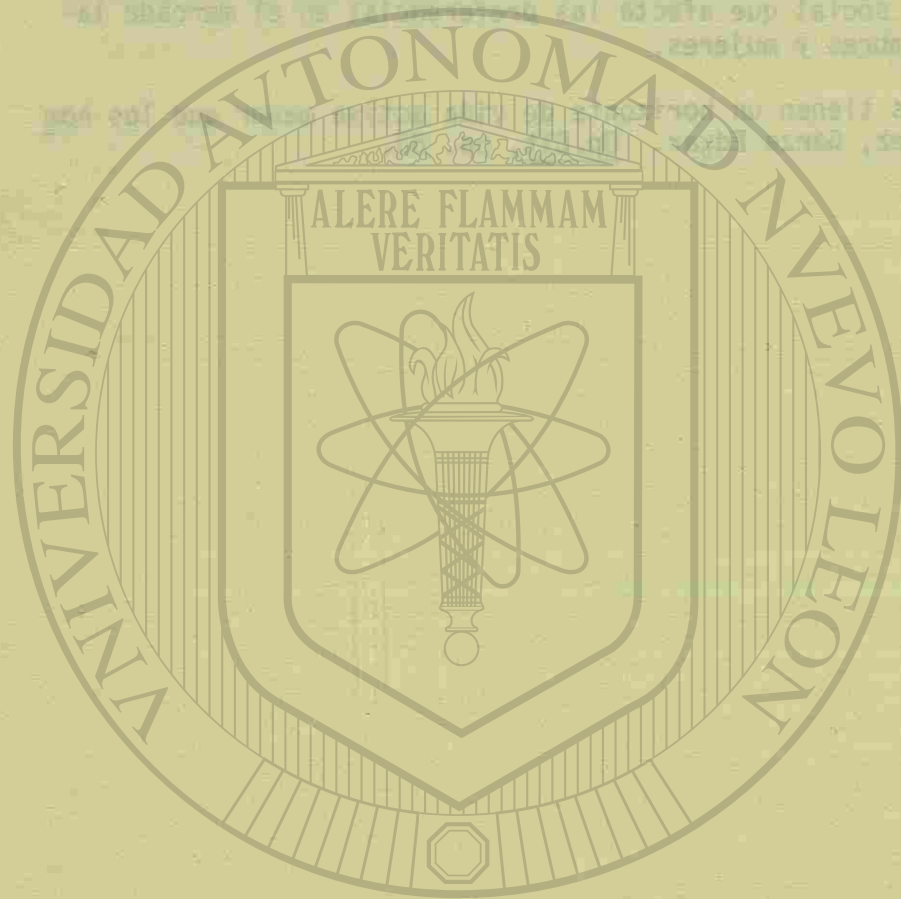
FUENTE: Censos de Población y Vivienda, 1960, 1970 y 1980



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Actualmente el concepto de discriminación en sentido técnico la discriminación directa, la cual resulta del comportamiento subjetivo del hombre en la evaluación de la conducta humana en el momento de la discriminación indirecta que resulta del proceso educativo y social que afecta las condiciones de vida en el momento de la discriminación indirecta.

Las mujeres tienen un rol importante en el desarrollo de la sociedad, tanto en el ámbito educativo y social como en el económico.

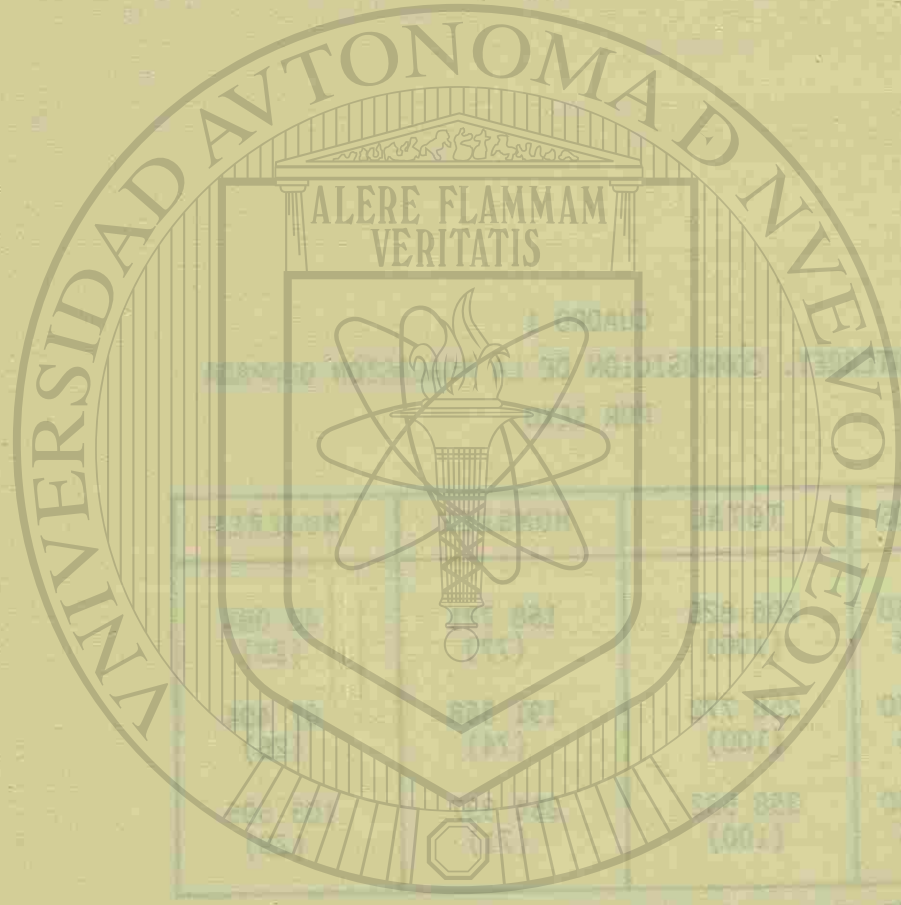
CUADRO 1
MONTERREY. COMPOSICIÓN DE LA POBLACION OCUPADA
POR SEXO

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1960	206 825	158 731	48 094
%	(100)	(77)	(23)
1970	258 772	191 368	67 404
%	(100)	(74)	(26)
1980	358 532	254 937	103 595
%	(100)	(71)	(29)

FUENTE: Censos de Población y Vivienda, 1960, 1970 y 1980.



FUENTE: Datos elaborados por el CIB con información de la Encuesta Continua de Muestra de Monterrey de la UNL, abril-junio de 1980. No significativo con un 95% de nivel de confianza.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

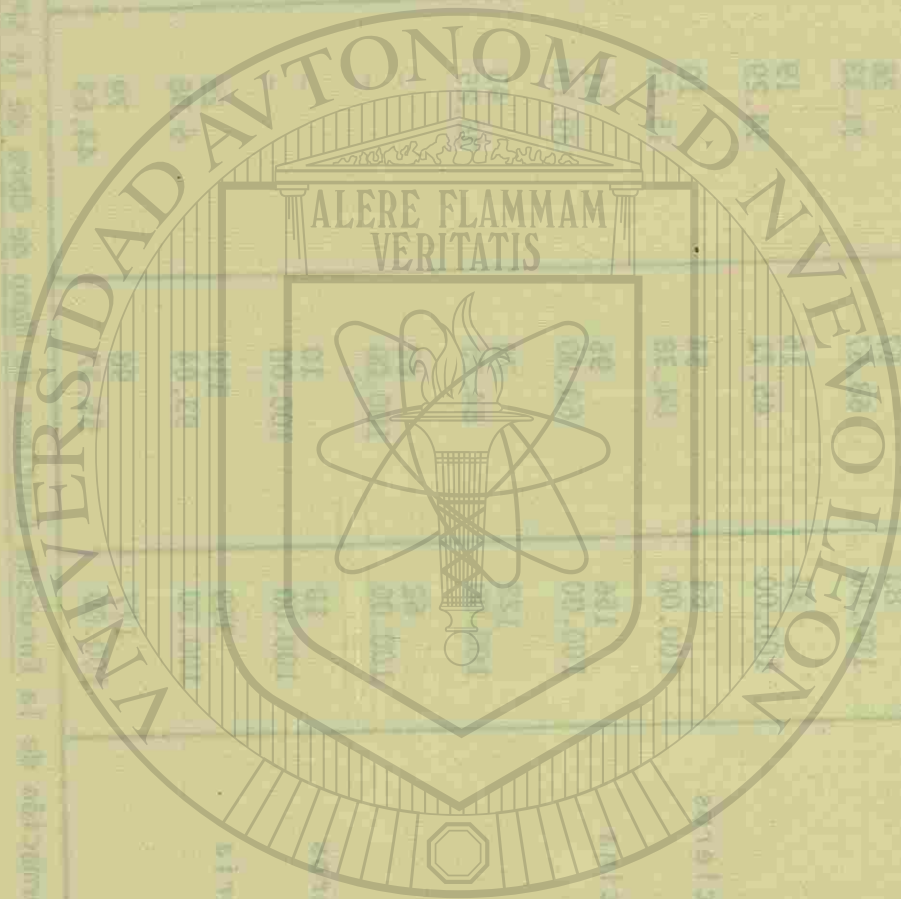
CUADRO 2

VALOR "Z" PARA PRUEBA DE DIFERENTES PROPORCIONES EN LA DISTRIBUCION OCUPACIONAL DE LA POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY. 1980

O C U P A C I O N	1 TOTAL	2 HOMBRES	3 MUJERES	ESTADISTICO Z
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY	1 068 100.00	805 75.37	263 24.63	14.83
Profesionales y Afines	83 100.00	57 68.67	26 31.33	3.19
Técnicos y Afines	35 100.00	16 45.71	19 54.29	0.51*
Gerentes, Administradores y Financieros	64 100.00	54 84.38	10 15.63	4.53
Oficinistas y Trabajadores de Oficina	156 100.00	95 60.90	61 39.10	2.66
Vendedores y Comerciantes	122 100.00	79 64.75	43 35.25	3.13
Transportistas	62 100.00	62 100.00	-	-
Agricultores, Avicultores y Ganaderos	10 100.00	10 100.00	-	-
Operarios y Artesanos en la Industria	359 100.00	334 93.04	25 6.96	9.46
Otros Trabajadores y Servicios	177 100.00	98 55.37	79 44.63	1.42*

FUENTE: Datos elaborados por el CIE con información de la Encuesta Continua de Mano de Obra de la SPP, abril-junio de 1980.

* No significativo con un 95% de nivel de confianza.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

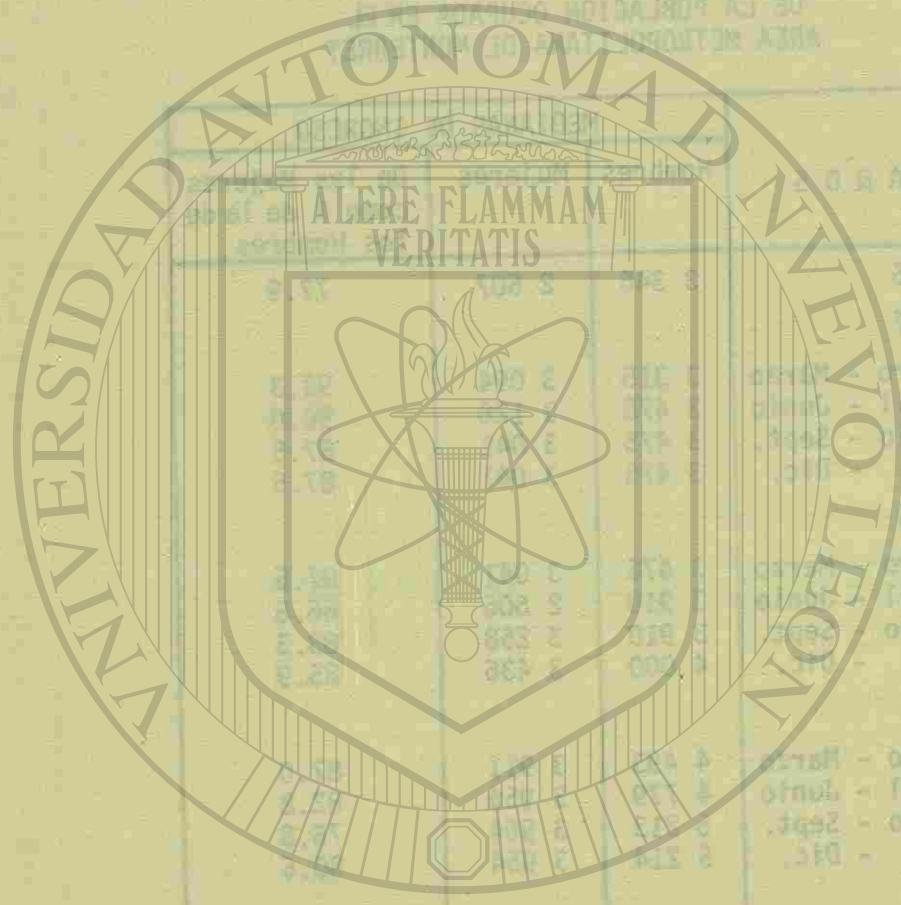
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO 3
 MEDIANA DE INGRESO MENSUAL
 DE LA POBLACION OCUPADA EN EL
 AREA METROPOLITANA DE MONTERREY

A Ñ O S	MEDIANAS DE INGRESO		
	Hombres	Mujeres	De las Mujeres como % de la de los Hombres
1976	3 346	2 607	77.9
1977			
Enero - Marzo	3 315	3 094	93.3
Abril - Junio	3 475	3 128	90.0
Julio - Sept.	3 475	3 041	87.5
Oct. - Dic.	3 476	3 041	87.5
1978			
Enero - Marzo	3 476	3 041	87.5
Abril - Junio	3 910	2 606	66.6
Julio - Sept.	3 910	3 258	83.3
Oct. - Dic.	4 000	3 436	85.9
1979			
Enero - Marzo	4 493	3 911	87.0
Abril - Junio	4 779	3 956	82.8
Julio - Sept.	5 213	3 954	75.8
Oct. - Dic.	5 214	3 954	80.6
1980			
Enero - Marzo	5 657	4 562	80.6
Abril - Junio	6 082	4 592	75.5
Julio - Sept.	6 516	4 561	70.0

FUENTE: López G., Edgar. Desigualdad, Capital Humano y Patrones de Discriminación en el Mercado Laboral. CIE, UANL., 1982, p.171, Cuadro Y17.



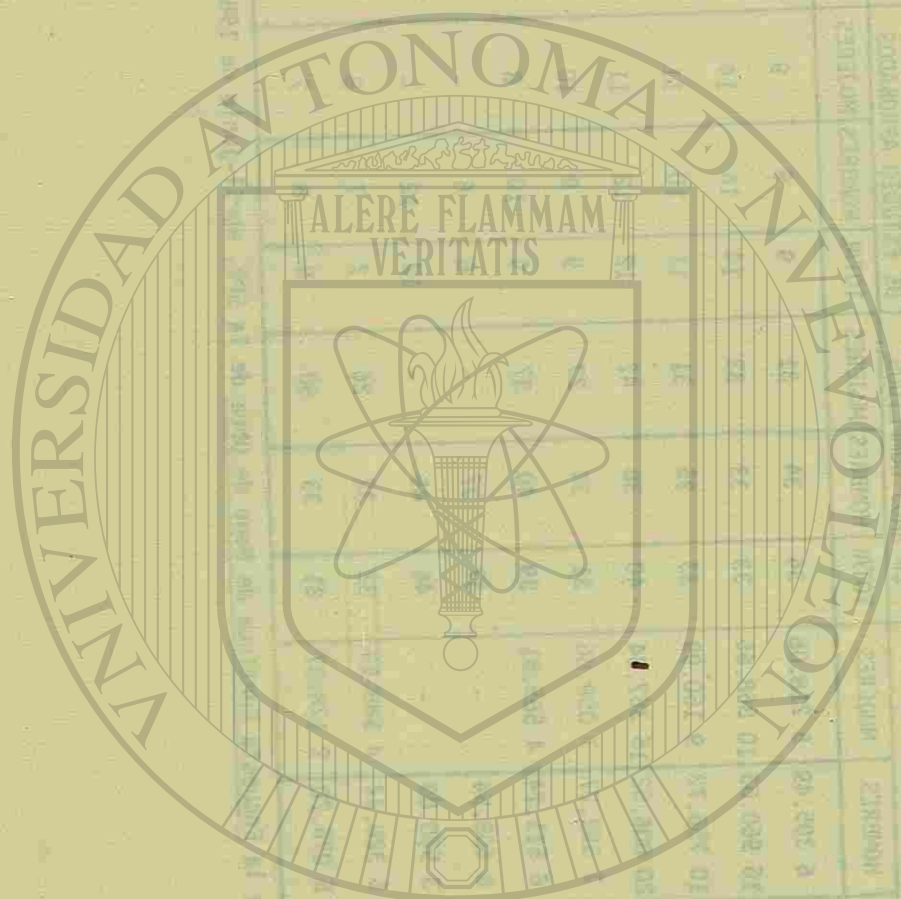


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO 4
POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS POR OCUPACION PRINCIPAL, SEXO, INGRESO, EDAD, EDUCACION Y EXPERIENCIA LABORAL
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY. 1980

O C U P A C I O N	MEDIANA DE INGRESO		PROMEDIO DE EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS		PROMEDIO DE AÑOS DE ESTUDIO APROBADOS		PROMEDIO DE AÑOS COMO EXPERIENCIA LABORAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<u>AREA METROPOLITANA DE MONTERREY</u>	6 087.45	6 305.49	5 218.08	34	34	31	19	20	16
Profesionales y Afines	13 035.60	16 950.63	10 868.65	33	33	33	13	12	14
Técnicos y Afines	9 429.08	10 758.72	9 150.99	33	35	31	16	19	14
Gerentes, Administradores y Financieros	20 005.43	20 006.52	15 367.84	40	38	47	22	20	31
Oficinistas y Trabajadores de Oficina	7 067.47	7 392.27	7 059.86	31	34	27	16	20	11
Vendedores y Comerciantes	5 393.90	6 511.74	4 565.51	39	40	37	24	25	23
Agricultores, Avicultores y Ganaderos	6 508.54	6 508.54	-	37	37	-	25	25	-
Transportistas	3 560.89	3 560.89	-	45	45	-	27	27	-
Operarios y Artesanos en la Industria	5 219.13	5 328.42	4 588.53	32	32	26	19	19	12
Otros Trabajadores y Servicios	4 566.58	5 076.70	2 178.37	31	33	30	18	19	16

FUENTE: Datos elaborados por el CIE con información de la Encuesta Continua de Mano de Obra de la SPP, abril-junio de 1980.



CUADRO 5

VALOR "t" Y SIGNIFICACION ESTADISTICA DE LOS DIFERENCIALES EN EDAD, EDUCACION Y EXPERIENCIA LABORAL, ENTRE SEXOS 1/ AREA METROPOLITANA DE MONTERREY. 1980

O C U P A C I O N	EDAD	EDUCACION	EXPERIENCIA
AREA METROPOLITANA DE MONTERREY	3.22	(0.00)	3.75
Profesionales y Afines	(0.00)	(0.00)	-(0.63)
Técnicos y Afines	(0.98)	-(1.14)	(1.13)
Gerentes, Administradores y Financieros	-2.18	(0.91)	-2.43
Oficinistas y Trabajadores de Oficina	3.97	-5.00	4.68
Vendedores y Comerciantes	(0.91)	2.20	(0.63)
Operarios y Artesanos en la Industria	2.08	-(1.52)	2.13
Otros Trabajadores y Servicios	(1.36)	(1.17)	(1.31)

FUENTE: CUADRO 2.

1/ Valor "t" ajustado por grados de libertad.

() Valor "t" no significativo con un 95% de nivel de confianza.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



U A N L

SIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO

CCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS