

Equidad en el Empleo: El caso de las Mujeres Trabajadoras en las Entidades Federativas de México

Elías Gaona Rivera
saile2519@yahoo.com.mx

Eduardo Rodríguez Juárez♦
roje77@hotmail.com

Resumen

El presente estudio muestra la relación que existe entre el sector de actividad económica y la inequidad laboral para cada una de las entidades federativas de México en el año 2010, el objetivo es demostrar la existencia de inequidades en el sector laboral debido al género de los trabajadores. Con ello se pretende mostrar que no es posible modelar al consumidor como un agente representativo de hombres y mujeres en conjunto, planteando la necesidad de hacer la distinción de género. Además se muestra evidencia estadística de que en el sector servicios las mujeres presentan una mayor inequidad en la calidad del empleo que los hombres, situación que las hace ser más vulnerables a shocks en el sector laboral.

Palabras clave: Calidad en el empleo, equidad de género, actividad económica, condiciones de trabajo.

♦ Los autores son Profesores-Investigadores del Área Académica de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Introducción

Cada vez son más las mujeres que se incorporan al sector laboral en condiciones de vulnerabilidad, lo que hace evidente las diferencias entre hombres y mujeres. A pesar de que la participación femenina se ha incrementado considerablemente, la existencia de inequidades debidas a la condición de género es una realidad, y aunque actualmente, son miles de trabajadores en el mundo los que se encuentran en condiciones laborales precarias, la situación se torna compleja cuando se estudia el caso de las mujeres. La idea económica del “Homo economicus” - agente económico racional, representativo y maximizador- se debilita ante estos hechos; no es posible analizar la oferta de trabajo de hombres y mujeres por igual, debe hacerse una diferencia derivada de la condición de género de los agentes a la hora de tomar sus decisiones.

Las patologías generadas por diferencias de género (jornadas de trabajo exhaustivas, prestaciones inadecuadas, diferencias salariales y en muchos casos nulas, empobrecimiento, etc.) no son exclusivas de fenómenos sociales, tales como: el machismo, la educación, la cultura, etc., como lo justifican la sociología laboral y la psicología social, sino también influyen aspectos económicos, como la maximización de la utilidad, en donde las decisiones de hombres y mujeres serán distintas en la determinación del trabajo ofrecido; considerar un agente representativo, es incorrecto. Este artículo pretende mostrar que las decisiones de oferta de trabajo son distintas cuando se considera el género y que ello hace posible la existencia de diferencias en la calidad de los empleos. El que las decisiones de oferta de trabajo sean distintas entre los hombres y las mujeres, ocasiona que los sectores de actividad económica presenten condiciones de trabajo diferenciadas por género.

Esta situación se agrava para el caso de las economías emergentes como lo es la mexicana, en donde según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el 2010 el 51.2% de la población son mujeres y, del 100% de mujeres que conforman la Población Económicamente Activa (PEA), el 28.5% se encuentran laborando en la informalidad, lo que representa un 2.2% más que la presentada por los hombres. En referencia a los hogares el 22% se encuentran dirigidos por una mujer, observándose que estudiar la condición de género es necesario para explicar las diferencias en el empleo que existen en los distintos sectores económicos de las entidades federativas de México. Si se quiere gobernar de manera eficiente el fenómeno

discriminatorio que se presenta en el sector laboral mexicano, es necesario redefinir la forma en que los agentes determinan su oferta de trabajo y con ello, plantear los criterios de política económica necesarios para generar el desarrollo económico equitativo y justo, que tanto requiere la sociedad mexicana.

El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: en el primer apartado, se presenta la función oferta de trabajo, en ella, se incorporan nuevos elementos que permiten identificar diferencias entre hombres y mujeres. Como segundo punto, se presenta la evidencia estadística para los 32 estados (incluyendo el Distrito Federal) que conforman la república Mexicana, allí se construye un índice de calidad en el empleo diferenciado por género, con el fin de identificar las inequidades que se presentan en el sector laboral por entidad, así mismo, se hace una clasificación de las entidades federativas a través del Coeficiente de Localización el cual permite identificar el grado relativo de especialización de cada una de ellas. Con el uso de la Técnica de Análisis de Covarianza (ANCOVA), se observa la relación que existe entre grado de inequidad y sector de actividad económica, con el fin de presentar evidencia estadística entre estas dos variables. Por último, se presentan las conclusiones y la bibliografía utilizada.

1. La oferta de Trabajo

El objetivo de todo ser humano racional es la búsqueda de la felicidad¹. Los individuos deben tomar decisiones que les permitan maximizar su bienestar, en economía a dicho anhelo se le conoce como la maximización de la utilidad. Los agentes económicos deben decidir en un mundo amplio de mercancías aquellas cantidades de bienes y servicios con las cuales adquieran la máxima satisfacción, a cambio el individuo destina parte de su tiempo ofreciendo servicios productivos a través de su trabajo².

Al ser dueño de su tiempo el ser humano es libre de decidir el rumbo que le dará. Por ejemplo, el tiempo que destina a la familia, a los amigos, al hogar, a la diversión, al trabajo, etc. Cuando se decide entre todas las actividades a las que se debe destinar tiempo los individuos son capaces de ordenar todas y cada una de ellas en función de la

¹ El axioma de conducta racional señala que los agentes buscan el máximo de lo que quieren hasta donde las condiciones del entorno social e institucional se lo permiten, en ejercicio de sus posibilidades de elección. Véase Noriega 2001 p. 37.

² El tiempo representa un recurso escaso el cual debe distribuirse en todas aquellas actividades que se realizan, siendo una de éstas el trabajo.

utilidad que le reporta. La decisión de cómo distribuir el tiempo constituye un elemento fundamental subjetivo de valor pues lo que se elige vale por lo menos tanto como a lo que se renuncia³. La libre elección garantiza que las decisiones que se toman son óptimas y por tanto eficientes, además de ser superiores en términos de bienestar a cualquier otra que no resulte de la capacidad individual.

En la teoría neoclásica del trabajo (la cual como señala Stephen (1994), es una extensión de la teoría del consumidor), existen individuos racionales, representativos maximizadores de utilidad y el trabajo es definido como un factor de desutilidad, por lo que es necesario que existan estímulos que contribuyan a cubrir su aspecto negativo. El salario tiene la característica de eliminar el efecto negativo e indeseable del trabajo sobre la utilidad de los individuos, al proporcionar un monto de ingreso que permite adquirir bienes y servicios. Sin embargo, esta idea de agente representativo no permite identificar diferencias de género y por ende generar política económica enfocada a solucionar el problema.

Para que un individuo representativo maximice su Utilidad debe decidir la cantidad máxima de tiempo destinado al ocio, lo que conlleva a decidir simultáneamente la cantidad óptima de trabajo. Los agentes económicos observan y analizan todas aquellas alternativas que se les presentan, decidiendo las cantidades óptimas de ocio que les permita obtener la máxima utilidad para ello necesitan conocer información objetiva y subjetiva, proporcionada por el sector laboral y por él mismo. La información objetiva viene reflejada por los salarios y los precios, mientras que la información subjetiva se encuentra en las preferencias. Es en el proceso de maximización de utilidad donde los agentes económicos hombres y mujeres formulan sus planes de oferta de trabajo y demanda de producto, por lo que considerar una única función de utilidad para hombres y mujeres hace llegar a conclusiones que no permiten explicar de manera adecuada el comportamiento humano.

1.1 El modelo

³ Cuando las preferencias cumplen las propiedades básicas de completitud, transitividad y continuidad se puede mostrar fácilmente que los individuos son capaces de ordenar todas las situaciones posibles, a este ordenamiento se le conoce como Utilidad, es decir la utilidad se refiere a la satisfacción global por lo que existe toda una variedad de factores que influyen en ella. Stephen W. Señala que la utilidad es el beneficio o satisfacción la cual un individuo presumiblemente deriva de la adquisición de bienes y servicios. Para un mayor análisis véase Stephen 1994 y Nicholson 2003.

Supóngase una economía competitiva con plena descentralización e información perfecta, en la cual existen un único factor de producción, un único producto y un solo período de tiempo. Los consumidores agentes básicos del sistema se encuentran diferenciados por su género: hombres y mujeres. Su conducta racional se fundamenta de la siguiente manera:

1. Los consumidores hombres maximizarán su función de utilidad, respetando su restricción presupuestaria de la siguiente forma:

$$\text{Máx } U = Q_D^\alpha S^\beta \quad (1)$$

Sujeto a:

$$\pi + wT_o = PQ_D \quad (2)$$

Donde S es una función compuesta que se representa por $S = \tau - T_o$, τ representa el tiempo máximo biológicamente disponible para trabajar, T_o la oferta de trabajo, la diferencia $\tau - T_o$ representa el tiempo que el consumidor hombre destina al ocio, Q_D es la demanda de producto.

De la ecuación (1) y (2) se obtiene que el consumidor hombre maximiza su utilidad, respetando su restricción presupuestal cuando:

$$\frac{\beta}{\alpha} \frac{Q_D}{(\tau - T_o)} = \frac{w}{P} \quad \text{ó} \quad \varphi \frac{Q_D}{(\tau - T_o)} = \frac{w}{P} \quad (3)$$

La ecuación (3), representa la condición de equilibrio del consumidor masculino en la cual $\frac{\beta}{\alpha} = \varphi \in \mathfrak{R}^+$, y surge de los gustos y preferencias del consumidor masculino. El consumidor maximiza su utilidad cuando la relación marginal de sustitución iguala al salario real. Con base en ésta ecuación y en la restricción presupuestal es posible obtener la demanda de producto y oferta de trabajo óptimas las cuales son:

$$Q_D = (1 + \varphi)^{-1} \left(\frac{\pi + w\tau}{P} \right) \quad (4)$$

$$T_o = (1 + \varphi)^{-1} \tau - \varphi (1 + \varphi)^{-1} \left(\frac{\pi}{w} \right) \quad (5)$$

Las ecuaciones (4) y (5) representan la demanda de producto y la oferta de trabajo del consumidor hombre, la demanda de producto ecuación (9), está determinada

por el salario real y por los ingresos no salariales, la oferta de trabajo resulta ser inversa al salario real, tal y como lo señala la teoría tradicional.

2. Las consumidoras mujeres maximizarán su función de utilidad, respetando su restricción presupuestaria de la siguiente forma:

$$\text{Máx } U = Q_D^\alpha S^\beta \quad (6)$$

Sujeto a:

$$\pi + wT_o = PQ_D \quad (7)$$

Donde S , al igual que la función de utilidad masculina representa una función compuesta: $S = \tau - T_o$, τ sigue siendo el tiempo máximo biológicamente disponible para trabajar, y T_o la oferta de trabajo, se transforma en una función compuesta de la siguiente forma: $T_o = T + T(1 - \rho)$, T representa el trabajo y $T(1 - \rho)$ representa el tiempo de trabajo que una mujer sin hijos descuenta a su oferta laboral. $\rho \in \mathfrak{R}^+$ y $0 \leq \rho \leq 1$ Representando un parámetro de descuento que realizan las mujeres en función de su cualidad natural de ser madres. Por tanto, cuando una mujer no es madre ρ tomara el valor de uno y observamos que la oferta de trabajo es igual a la de los hombres, pero si una mujer desea ser madre descontará ese parámetro de descuento lo que implica que ρ tienda a cero y por tanto que esté dispuesta a duplicar su oferta de trabajo a las mismas condiciones de mercado que el hombre. Y al igual que en la función de utilidad masculina la diferencia $\tau - T_o$ representa el tiempo que se destina al ocio y Q_D es la demanda de producto.

De la ecuación (6) y (7) obtenemos la condición de equilibrio de la mujer representativa:

$$\frac{\beta}{\alpha} \frac{Q_D}{(\tau - T_o)} = \frac{w}{P} \quad \text{ó} \quad \varphi \frac{Q_D}{(\tau - T_o)} = \frac{w}{P} \quad (8)$$

Observamos que la condición de equilibrio de las mujeres no se modifica, y este agente maximiza su utilidad cuando la relación marginal de sustitución iguala al salario real. Obteniendo demanda de producto y la oferta de trabajos óptimos, se tiene:

$$Q_D = (1 + \varphi)^{-1} \left(\frac{\pi + w\tau}{P} \right) \quad (9)$$

$$T_o = (\varphi + (1 + 2\rho))^{-1} \tau - \varphi(\varphi + (1 + 2\rho))^{-1} \frac{\pi}{w} \quad (10)$$

En (9) y (10) se presenta la demanda de producto y la oferta de trabajo de las mujeres, la demanda de producto ecuación (9), está determinada por el salario real y por los ingresos no salariales, la oferta de trabajo resulta ser inversa al salario real pero considera el factor de descuento ρ , de tal forma que si ρ es igual a cero la oferta del hombre y la mujer serían iguales (caso de una mujer soltera), pero si ρ tiende o es igual a uno, la oferta de trabajo debería ser menor pues existe un factor de descuento derivado de su condición de ser madre. Si a la mujer trabajadora no se le aplica la tasa de descuento significa que está ofreciendo más trabajo que aquel que le garantiza su máxima utilidad.

Entonces cabría preguntarse ¿cuál es la razón que hace que una mujer ofrezca más trabajo del que debería? La respuesta se torna compleja, sin embargo, aquí se ha diferenciado al consumidor hombre del consumidor mujer solo por una cualidad natural, la de ser madre. Por ello, puede suponerse que una mujer madre estaría dispuesta a ofertar un monto de trabajo mayor al que le garantiza su máximo bienestar, lo cual implica que su productividad marginal del trabajo es mayor que el salario real, y esto solo es resultado de la condición natural de ser mujer y haber tomado la decisión de ser madre.

2. Contrastación empírica, el caso de las mujeres trabajadores en las entidades federativas de México

El empleo decente⁴, representa el único mecanismo aceptable para sacar de la pobreza a miles de familias mexicanas, además de mejorar el bienestar de la población en general. Las diferencias de género que se presentan en el aparato productivo mexicano muestran el fracaso de la política pública para hacer que las y los trabajadores puedan acceder a empleos en igualdad de oportunidades. Explicar las diferencias que existen en el sector laboral mexicano derivadas de las condiciones de género, representa el objetivo de este apartado.

En México los hogares que son encabezados por una mujer representan el 22%, por lo que de no generar las condiciones de seguridad social en el trabajo implicará permanecer en el atraso y la marginación con la que se vive hoy en día. Con el fin de

⁴ La Organización Internacional del Trabajo señala que un empleo decente es aquel que garantiza la libertad, la igualdad, seguridad y dignidad Humana (OIT, 1999).

evaluar las características laborales de las mujeres y hombres en las entidades federativas de México, se construye una medida que reconozca en un sólo indicador todas las características del fenómeno de estudio, para ello se procederá a la elaboración de un índice que cumpla las siguientes características:

1. Reduzca la dimensionalidad original y al mismo tiempo retenga y refleje al máximo posible la información referida a la dispersión de los datos en cada uno de los indicadores, así como las relaciones entre ellos, y
2. Permita establecer una ordenación entre las unidades de observación. (CONAPO, 2000: 169 -196).

Para la construcción del índice, se utiliza la técnica estadística de componentes principales (misma que utiliza el Consejo Nacional de Población “CONAPO” para realizar la construcción de los índices de Marginalidad), ésta técnica consiste en la transformación de un conjunto de variables (o indicadores) en uno nuevo, donde con un número menor de variables se pretende reelaborar una interpretación más sencilla del fenómeno original⁵. Las variables que se utilizan para la construcción del Índice de Calidad Laboral (ICAL) son: Nivel de ingreso, horas, seguridad social y prestaciones. Estas cuatro variables representan elementos que permiten observar si el empleo que se ofrece a los trabajadores es de calidad. Para poder observar el impacto que tienen estas variables en el empleo generado para mujeres y hombres de las entidades federativas, se realiza una clasificación que contiene tres categorías de estudio, que permiten su resumen, dichas categorías son:

1. Calidad Alta
2. Calidad Media
3. Calidad Baja

Los resultados encontrados en este estudio demuestran que 8 estados federados coinciden con calidad de empleo alto, tanto en hombres como en mujeres, los estados son los siguientes: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Quintana Roo y Sonora. Mientras que, con calidad del empleo medio tanto en hombres como en mujeres, coinciden 11 estados, a saber: Colima, D.F., Guanajuato, Jalisco, México, Nayarit, San Luis Potosí (S.L.P), Tabasco, Veracruz,

⁵ Para un mayor análisis véase índices de marginalidad 2000, anexo estadístico C, (CONAPO, 2000).

Yucatán y Zacatecas. Los estados que coinciden con calidad de empleo bajo, en ambos sexos son: Hidalgo, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala Ver cuadros 1 y 2.

Cuadro 1

Cuadro XX. Índice y grado de calidad en el empleo en las mujeres (ICE y GCE)													
Entidad	Ingreso	Horas	Seg*	Pnes*	ICE	GCE	Entidad	Ingreso	Horas	Seg.	Pnes.	ICE	GCE
1 Aguascalientes	26.8	69.0	71.2	75.2	1.5	Alta	17 Moerlos	15.2	52.9	45.0	51.9	-1.1	Media
2 Baja California	29.5	59.3	67.6	73.8	1.1	Alta	18 Nayarit	31.8	43.9	51.4	64.2	-0.2	Media
3 Baja California Sur	37.3	52.6	64.8	73.0	1.0	Alta	19 Nuevo León	33.5	53.8	67.9	80.5	1.3	Alta
4 Campeche	35.4	52.9	57.5	70.3	0.6	Alta	20 Oaxaca	26.2	40.6	42.1	47.3	-1.4	Baja
5 Coahuila	28.7	49.2	65.9	78.1	0.8	Alta	21 Puebla	19.7	42.5	36.7	46.4	-1.8	Baja
6 Colima	33.2	48.1	52.9	69.0	0.2	Media	22 Querétaro	23.8	57.7	60.8	69.2	0.5	Media
7 Chiapas	27.8	45.0	41.6	54.3	-0.9	Media	23 Q. Roo	37.8	50.6	59.4	75.2	0.9	Alta
8 Chihuahua	26.8	69.0	71.2	75.2	1.5	Alta	24 S.L.P	27.2	53.0	59.3	67.2	0.3	Media
9 Distrito Federal	33.9	48.8	60.5	66.1	0.4	Media	25 Sinaloa	33.8	54.7	62.5	72.9	0.9	Alta
10 Durango	29.0	61.4	60.5	74.1	0.9	Alta	26 Sonora	28.7	61.4	66.4	71.7	1.0	Alta
11 Guanajuato	19.3	45.3	48.3	68.6	-0.6	Media	27 Tabasco	30.5	43.7	46.8	66.3	-0.4	Media
12 Guerrero	24.1	47.5	47.2	51.3	-0.9	Media	28 Tamaulipas	24.0	54.0	64.8	74.3	0.6	Alta
13 Hidalgo	24.1	41.8	38.4	51.0	-1.4	Baja	29 Tlaxcala	17.9	38.3	34.2	42.5	-2.2	Baja
14 Jalisco	20.8	56.7	55.9	68.9	0.1	Media	30 Veracruz	24.3	47.6	47.3	57.0	-0.7	Media
15 México	21.1	51.9	52.6	58.5	-0.5	Media	31 Yucatán	22.9	43.2	48.3	68.5	-0.5	Media
16 Michoacán	27.6	45.8	44.7	51.0	-0.9	Media	32 Zacatecas	22.9	48.8	54.1	66.0	-0.2	Media

Fuente: Elaboración con datos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

*(Seguridad, prestaciones)

Cuadro 2

Índice de inequidad en el empleo			
Entidad	IIE	Entidad	IIE
1 Aguascalientes	Bajo	17 Moerlos	Medio
2 Baja California	Medio	18 Nayarit	Medio
3 Baja California Sur	Alto	19 Nuevo León	Alto
4 Campeche	Medio	20 Oaxaca	Medio
5 Coahuila	Alto	21 Puebla	Alto
6 Colima	Alto	22 Querétaro	Alto
7 Chiapas	Bajo	23 Q. Roo	Medio
8 Chihuahua	Bajo	24 S.L.P	Bajo
9 Distrito Federal	Medio	25 Sinaloa	Medio
10 Durango	Medio	26 Sonora	Medio
11 Guanajuato	Alto	27 Tabasco	Medio
12 Guerrero	Medio	28 Tamaulipas	Medio
13 Hidalgo	Medio	29 Tlaxcala	Alto
14 Jalisco	Alto	30 Veracruz	Medio
15 México	Medio	31 Yucatán	Alto
16 Michoacán	Medio	32 Zacatecas	Bajo

Fuente: Elaboración con datos de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

*(Seguridad, prestaciones)

Por otro lado, los estados en donde únicamente la calidad en el empleo de las mujeres es alto son cuatro: Campeche, Durango, Sinaloa y Tamaulipas. En estas mismas entidades federativas la calidad de empleo de los hombres es medio.

Chiapas, Guerrero, Michoacán, Morelos y Querétaro son los estados en donde sólo las mujeres tienen calidad de empleo medio. Para los hombres, las cuatro primeras entidades federativas, representan una baja calidad en el empleo. Estos últimos en Querétaro tienen calidad de empleo alto.

Las diferencias de género que existen en el sector laboral se intensifican cuando se relacionan con el sector de actividad económica. La clasificación de los estados de la república se realizará con el Índice de Localización (LQ), el cual se puede definir como una técnica que nos sirve para identificar el grado de especialización que tiene una región (en este caso las entidades federativas)⁶. En consecuencia el LQ nos servirá para identificar el sector de actividad económica que tiene mayor presencia en los estados de México.

La fórmula utilizada para el cálculo del LQ_i se presenta a continuación:

$$LQ_i = \frac{\frac{e_i}{e_t}}{\frac{E_i}{E_t}}$$

Donde:

e_i = Empleo local en la actividad “i”

e_t = Empleo local en todas las actividades

E_i = Empleo Estatal de la actividad

E_t = Empleo Total Estatal

Cuando se presenta un LQ_i menor a la unidad significa que la industria tiene una presencia menor que la unidad de referencia, por el contrario un LQ_i mayor a la unidad significa una presencia superior de la actividad en esa región que en la unidad de referencia y un LQ_i igual a la unidad quiere decir que, la región tiene el mismo porcentaje de empleo en la actividad que el que se presenta en la unidad de referencia.

Las diferencias de género que existen en el sector laboral se intensifican cuando se relacionan con el sector de actividad económica, y es que, en México el 28% de las

⁶ Para un mayor análisis véase Blair (1991) Capítulo 4.

entidades federativas se especializan en el sector de actividad económica primaria, 31% en las actividades del sector secundario y 41% en el sector servicios. Llamen la atención los estados -Baja California, Baja California Sur, Campeche, Durango y Tamaulipas- que tienen como especialización los sectores económicos de la construcción y de la industria extractiva y de la electricidad, en donde al relacionarlo con la calidad en el empleo de las mujeres se tiene un grado alto la calidad, explicado quizá por la realización de actividades ejecutivas y de oficina por parte del personal femenino.

Otra de las entidades en donde se presenta una calidad en el empleo femenino alta es en Sinaloa, en esta entidad las empresas agrícolas de exportación y las agroindustrias han generado una importante demanda de trabajo femenino en las regiones a donde se han instalado, para realizar las tareas de empaque, acabado y acondicionamiento de productos. En estos casos, las mujeres constituyen una mano de obra local, muy flexible, que se ha ido especializando en ciertas tareas y a menudo cuenta con una calificación. Al paso del tiempo y "sobre la marcha", participando temporada tras temporada en las mismas tareas, se ha ido creando una tradición, sobre todo en las regiones en donde estos cultivos se han extendido. Las mujeres encuentran en las empresas agroexportadoras y en las agroindustrias una fuente de trabajo local, cuando en décadas anteriores no tenían más opción que la de emplearse como sirvientas en las grandes ciudades.

Chiapas y Guerrero presentan un índice de calidad del empleo de las mujeres medio, en el sector primario. El Distrito Federal y Jalisco coinciden en la especialización económica de servicios profesionales, financieros y corporativos, en estos últimos estados la calidad de empleo es media para ambos sexos. Hidalgo, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala tienen calidad en el empleo bajo tanto en hombres como en mujeres. Las dos primeras entidades se encuentran entre las cinco entidades federativas con los más bajos niveles de pobreza y marginación, motivo por el cual quizá se encuentren en esta situación. Ambos estados tienen como especialización económica el sector primario. Las mujeres comienzan sus jornadas de trabajo en la madrugada y terminan al meterse el Sol. La jornada de trabajo es uno de los factores que determinan la calidad del empleo, en cuanto su distribución y duración afecta la salud física y mental de los y las trabajadoras, así como también la calidad de vida personal y familiar.

A manera de intuición se ha explicado la relación que existe entre calidad del empleo femenino y actividad económica, sin embargo, resulta necesario observar de manera formal la relación que se tiene entre la calidad del empleo y el sector de actividad económica con el fin de estar en posibilidades de explicar el fenómeno y poder generar criterios de política económica que fomenten el bienestar social. Para ello, se utilizará una de las principales herramientas con las que se cuenta en la ciencia económica para el estudio de los fenómenos económicos, es la aplicación de la estadística matemática a través de la utilización de modelos econométricos. Estos se basan en el análisis de regresión que, según Gujarati (2003), consiste principalmente en observar el comportamiento de la dependencia estadística de una variable, que se conoce como dependiente, sobre una o más variables conocidas como independientes o explicativas⁷.

La información para realizar el modelo es de corte transversal y se utilizará la técnica de análisis de covarianza (ACOVA) para poder realizar su estimación, en virtud de que las variables independientes son de tipo cualitativo⁸, mientras que la variable dependiente es de tipo cuantitativo, los datos de la variable dependiente (índice de discriminación laboral) fueron calculados a través de la diferencia que existe entre la calidad del empleo entre los hombres y las mujeres por entidad federativa así mismo las variables cualitativas representan el sector de actividad económica en el que se especializan las entidades federativas.

El modelo a realizar, debe mostrar de manera clara la relación que existe entre las variables de estudio, discriminación laboral femenina y el sector de actividad económico de cada entidad federativa. Dicho modelo, se expresa de la siguiente manera:

$$I.D.L.M. = \alpha_0 + \alpha_1 * (S1) + \alpha_2 * (S2) + e$$

Donde:

⁷ El análisis de regresión, tiene como objetivo fundamental estimar o predecir la media o el valor promedio de la variable dependiente con base en los valores conocidos o determinados de las variables explicativas, o bien estimar la importancia de las variables independientes sobre el comportamiento de la variable dependiente, para un mayor análisis véase Gujarati (2003).

⁸ Las variables dicótomas, son un medio de introducir regresores cualitativos en el análisis de regresión. Estas variables usualmente indican la presencia o ausencia de una cualidad o atributo. Los valores que pueden adquirir dichas variables son de 1 o de 0. Estas variables se conocen como indicadoras, binarias, categóricas, cualitativas o dummy.

La asignación de los valores 1 y 0 es arbitraria. Sin embargo, al interpretar los resultados de los modelos que utilizan variables dummy es de gran importancia saber la forma en que los valores han sido signados. Frecuentemente se hace referencia al grupo al cuál se asigna el valor de 0 como la categoría base. Esta es la base en el sentido de que se hacen comparaciones con respecto a esa categoría

I.M.L.M. = Índice de discriminación laboral de la mujer.

α_0 = valor de nuestra categoría base, en este caso sector de actividad primaria. α_1 , α_2 , α_3 , y α_4 = son los interceptos diferenciales.

S_1 y S_2 = son variables de tipo cualitativo que nos indican el grado de especialidad de las entidades federativas especializadas al sector secundario y terciario respectivamente.

e = término de error aleatorio.

Los resultados obtenidos, se presentan a continuación:

$$\text{I.D.L.M.} = -0.1807123456 + 0.254235907129*S2 + 0.292156928*S3$$

(0.090048) (0.113483) (0.155968)

Todas las variables son estadísticamente significativas al 10%, y el modelo cubre con las pruebas básicas de heteroscedasticidad y autocorrelación. Los resultados muestran que la discriminación femenina es mayor en el sector terciario respecto al primario, el sector en el cual se presenta una menor discriminación laboral debida al genero es el sector primario, lo cual no significa que la situación de la mujer sea mejor, sino que la diferencia que existe en cuanto a calidad en el empleo entre hombres y mujeres es mínima y por tanto es un sector no discriminatorio. Mientras que el sector terciario presenta el mayor nivel de discriminación promedio lo que significa que ha medida que una entidad se especializa en las actividades terciarias la discriminación de la mujer crecerá en promedio en un 0.29 con respecto a la actividad primaria.

CONCLUSIONES

Para alcanzar el propósito de esta investigación, se recurrió al análisis teórico y empírico, de cuyos resultados se corroboró la siguiente hipótesis de trabajo: la oferta de trabajo es distinta para los hombres y las mujeres, la idea del homo economicus no se verifica por que existe una condición natural en las mujeres “la de ser madre”, que modifica su decisión de trabajo. Para el estudio de caso de la economía mexicana se siguió la siguiente hipótesis: Una vez verificada la diferencia entre hombres y mujeres en la economía mexicana existe una diferencia generada por la actividad económica en la que se laboró. Por lo que las entidades federativas dedicadas al sector servicios presentarán una mayor discriminación laboral femenina que las especializadas en otro sector de actividad.

Es necesario generar acciones que reduzcan las diferencias que existen en el sector laboral entre hombres y mujeres, pues se debe recordar que el 22% de los hogares

mexicanos son dirigidos por ellas. Para fomentar, la igualdad laboral es necesario garantizar un empleo decente acorde con la capacidad del sector productivo mexicano, así mismo, se deben generar las condiciones necesarias para garantizar que las mujeres puedan incorporarse al sector laboral en las mismas condiciones que los hombres, y si la única diferencia es la condición natural de ser madre, entonces los esfuerzos de política deben centrarse en generar acciones para disminuirla. Ello implica un sistema de seguridad social fuerte que incluya servicio de guarderías en los centros de trabajo, apoyo escolar a madres solteras, apoyo para vivienda, y becas para continuar sus estudios. Con estas acciones se puede disminuir la diferencia que existe en el sector laboral mexicano, con lo cual se puede dar paso al tan anhelado desarrollo que tanto requiere el país.

BIBLIOGRAFIA

- Castel Robert (2006): “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado”. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Duro Martín (2006): “Calidad de vida laboral y psicología social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y de la salud mental laboral de origen psicosocial”. En Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales. No.56. Madrid, España.
- Freeman Richard (1981): “Economía laboral”. Noema Editores. México D.F.
- González Chávez Gerardo (2004): “La globalización y el mercado de trabajo” en México en Problemas del Desarrollo, Vol 35 Número 138, Julio – diciembre de 2004, México UNAM
- Guy Davidov (2007): “La idea -¿mutable?- del derecho laboral”. En revista internacional del trabajo, Vol. 126 Núm. 3-4. Organización Internacional del Trabajo.
- Keynes, John Maynard (2003). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. México, FCE.
- Marticorena Clara (2005): “Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo de trabajo en la Argentina de post convertibilidad” Asociación Argentina especialista en estudios de trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- McConnell, Brue y Macpherson (2003). Economía Laboral. Sexta edición, Madrid, Mc Graw Hill.
- Marx, Carlos (1975): El Capital. Crítica de la economía política. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica. Volumen 1.
- Noriega Fernando (2006): *Economía para no economistas*. México D.F. Ciencia Nueva Editores.
- Noriega Fernando (2001): *Macroeconomía para el desarrollo: Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo*. México. Mc Graw Hill.

Ricardo David (2004). Principios de economía política y tributación. Sexta reimpresión. México, F.C.E.

Romer David (2002). Macroeconomía Avanzada. Segunda Edición. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid, España.

Stephen W. Smith (1994). *Labour Economics*. New York. Editorial Rout Ledge.

Noriega Fernando (2006): Economía para no economistas. México D.F. Ciencia Nueva Editores.

Noriega Fernando (2001): Macroeconomía para el desarrollo: Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo. México. Mc Graw Hill.

Fuentes de Internet

CONAPO. (30 de Octubre de 2000). *Consejo Nacional de Población* . Recuperado el 2 de Noviembre de 2010, de Consejo Nacional de Población:

<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/indices/pdfs/AnexoC.pdf>

OIT. (30 de Junio de 1999). *Organización Internacional del Trabajo* . Recuperado el 9 de Noviembre de 2010, de Memoria del Director General Trabajo Decente:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>