

Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género

Eric Janssen

Universidad de Guadalajara

Resumen

A partir de los datos de las Encuestas Nacionales de Empleo Urbano (ENEU), el presente artículo aplica los fundamentos de la teoría de la segmentación laboral al mercado mexicano con un enfoque por género. A fin de rebasar una eventual interferencia del contexto coyuntural, se escogen dos periodos, uno de recesión y otro de crecimiento macroeconómico. Los resultados apuntan a la validez de la teoría. Se demuestra que dicho mercado se caracteriza por una concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones y su afiliación a los segmentos de menor proyección socioeconómica, manteniéndolas en empleos con ganancias inferiores. Tal situación se pone en paralelo con la reproducción de una repartición tradicional de los roles y papeles en el seno del hogar, creando un sistema normativo que mantiene a las mujeres en una situación de 'activos de segunda clase'.

Palabras clave: mercado de trabajo, segmentación laboral, salarios, género, México.

Abstract

Concentration and segmentation of labor markets in urban Mexico. A gender analysis

Segmented labor market theory is applied in this paper using Mexican national urban surveys from a gender perspective. Two opposite economic periods are chosen in order to allow a time-comparison that demonstrates structural constancy. Empirical results sustain the theoretical proposals and show that women tend to concentrate in a reduced number of jobs, and therefore, they belong to the lowest professional projection segments with low incomes. Such situation is partly explained by the reproduction of traditional family and intra-household patterns, perpetuating a normative organizations that maintains female workers as 'second-class actives'.

Key words: labor market, market segmentation, salaries, gender, Mexico.

Introducción

Acaba de cumplir treinta años la teoría de la segmentación de los mercados laborales (SML), una de las muy pocas que puede pretender haber alcanzado un consenso respecto a su validez teórico-metodológica, tanto en las distintas corrientes de Economía como en las demás ciencias sociales. Han pasado tres décadas y a pesar de los dramáticos cambios ocurridos en las economías latinas, el crecimiento sostenido y las

mejorías —aunque relativas, dirían unos— de las condiciones laborales, su actualidad no ha sido desmentida.

El presente estudio se propone comprobar los aportes de la mencionada teoría al aplicarla al contexto mexicano. Para ello se usan las bases de datos de las Encuestas Nacionales de Empleo Urbano (ENEU). Se escogen dos años emblemáticos: el primero, para dar cuenta de un periodo de severa recesión económica posterior a la última gran crisis financiera (1995); el segundo, con objeto de ilustrar el último periodo de sostenido crecimiento (2000). Los resultados encontrados sostienen las principales propuestas teóricas, en particular, una organización en segmentos de tipo estructural. Sin embargo, se demuestra también una influencia cierta de los factores coyunturales, que pueden profundizar el fenómeno.

La teoría de la segmentación laboral

Formalmente propuesta en 1971 por Doeringer y Piore, la teoría de la segmentación laboral considera la discriminación bajo el espectro de la oferta y de la demanda. Se trata de un enfoque revolucionario, puesto que, desde una perspectiva epistemológica, por primera vez una teoría integra la discriminación como una variable funcional, la cual deja de ser presentada como un error o un residuo que debe ser corregido y pasa a ser una manifestación intrínseca de la organización capitalista. Se trata también de un marco teórico que escapa al estricto dominio económico y se abre a la Sociología y la Historia en particular. Lo que puede explicar su éxito es que no haya sido desmentida hasta hoy en día. Otro mayor alcance de la teoría de la SML es su apertura a fenómenos considerados como residuales en los análisis clásicos, tales como los sistemas de normas (aunque también se encuentran rasgos de ellos en la propuesta de “gustos”, tal como lo adelantó Adam Smith).

Orígenes de la teoría

La teoría de la SML se inscribe en contra de los postulados de la teoría económica clásica y neoclásica —aunque cabe recordar que la propuesta se originó a partir de una crítica interna a esta misma corriente por teóricos insatisfechos con las contradicciones y debilidades al momento de explicar la segregación—. Pigou, por ejemplo, eminente representante de la corriente

clásica, sí tomó conciencia de la existencia de segmentos en el mercado laboral. Pero no es sino hasta la década de 1950, con el auge de la escuela institucionalista en Estados Unidos, que se logra una formalización teórica coherente.

Dunlop (1957) y Kerr (1954) son los más famosos representantes de esa corriente que rechaza la hipótesis de una segregación de tipo individual (tal como la modelada por Becker en 1957, o según el enfoque neoclásico de la teoría estadística de la segregación de Aigner y Cain, 1977, o Phelps, 1972). Dunlop fue el primero en proponer el concepto de mercado laboral interno, o política salarial y de estímulos en el seno de una gran empresa, firma o unión, dividiendo el mercado laboral en segmentos (los que pertenecen a la agrupación y están bajo sus reglas, y los que se encuentran excluidos, en agrupaciones de menor tamaño). Kerr (1954) retomó la propuesta de mercado interno y usó el término de institución al sostener que los sueldos no se regatean entre empleados y empleadores, sino mediante un sistema de leyes formales o informales. Según él, son cinco los elementos que pueden interferir en el debate: el gusto de los empleados, el gusto de los empleadores, la acción comunitaria de los empleados (sindicatos), la acción comunitaria de los empleadores (agrupación patronal) y la acción del gobierno. Cada uno origina una división en el seno del mercado laboral. Sostiene Kerr que en el mercado interno las relaciones laborales se rigen por un sistema administrativo, mientras que en el mercado externo reina la ley de la oferta y la demanda.

Mercados y sectores¹

Según los teóricos de la SML, la dualidad en el mercado laboral es una estrategia que permite a las empresas de mayor tamaño responder a los flujos y ciclos, o dicho de forma genérica, a la incertidumbre que caracteriza la vida económica (Piore, 1975). Al otro lado del espectro, tal postura sirvió de argumento en los análisis estructuralista y marxista, los cuales sostienen que el sector externo representa una reserva de mano de obra barata y flexible para el sector interno. Es del interés de los empleadores mantener este sector externo sin coordinación institucional, a fin de preservarlo de la rigidez impuesta por la adopción de un cuadro legal, para poder contratar y despedir mano de obra según la demanda. Los marxistas afirman que la continuidad del sector externo permite incrementar el volumen del valor agregado.

¹ Standing (1989) habla de empleos estáticos y dinámicos.

Otra ventaja de la propuesta analítica de Doeringer y Piore (1971) radica en su formulación dinámica. Al contrario de los autores previamente citados, Doeringer y Piore buscan los orígenes de la existencia del mercado interno. Para ello apuestan a un incremento de la complejidad técnica consecuente del progreso y de la competencia. Las empresas favorecen entonces los empleados con alta formación que les permite responder a las necesidades de la producción (o incrementar su productividad marginal, según los conceptos clásicos). A fin de reducir los costos inherentes a la rotación de la mano de obra, y retener los mejores elementos, los dirigentes de grandes firmas no solamente estimulan los ingresos laborales, sino que también buscan crear las mejores condiciones posibles: condiciones de trabajo, promoción interna, etcétera.

Según la teoría, existen por lo menos dos tipos de mercados laborales: uno interno y otro externo. El primero se caracteriza por la interiorización de sus métodos de contratación y la formación del personal. Existe una interacción entre oferta y demanda de trabajo, y se arreglan los desequilibrios mediante la modulación de los salarios, del número de empleados por sectores, la formación, la subcontratación, etc. Los sueldos se definen institucionalmente en el seno de cada empresa y no de forma individual, ya que se toman en cuenta las capacidades, la experiencia y antigüedad. Esto conduce a los autores a hablar de heterogeneidad del mercado interno: las diferencias no sancionan una diferencia de valores interindividuales, sino la posición en una escala jerárquica.

El mercado externo corresponde a un mercado laboral regido y controlado por las estrictas reglas económicas. Es un mercado de flujos, mientras el sector interno es un mercado de reserva. El sindicalismo es reducido a su más estricta versión, aunque se puede encontrar una organización administrativa básica y parcial (sueldos, leyes laborales). El sector externo se presenta como el mercado de los individuos desempleados, en situación de precariedad caracterizada o laborando en la llamada economía subterránea (tal como el llamado sector informal).²

Estos dos mercados interactúan siguiendo las fluctuaciones macroeconómicas. En periodo de auge, el mercado interno contrata a personal del sector externo como contraparte de una demanda creciente, siendo el sueldo la variable de ajuste estructural, pero sin tender hacia una situación de equilibrio en el sentido

² Propuesta original del Prealc a partir de un informe del BIT sobre el mercado laboral de Kenia publicado en 1972. La Cepal ha sido uno de los mayores promotores de esta propuesta (véase Schkolnik, 1989; Tokman, 1987), que a pesar de su popularidad sufre de inconsistencias y debilidades conceptuales al momento de su aplicación práctica (véase Coubès, 1997; Rendón y Salas, 1985 y 1992, para el caso mexicano).

clásico (Pareto, Solow). A nivel macro, cada mercado representa un sector. El sector primario corresponde a una sucesión de mercados internos. Es el sector de los empleos protegidos y bien remunerados, con posibilidad de promoción y de débiles niveles de rotación de mano de obra. El sector secundario se define en oposición. Según Doeringer y Piore, estos segmentos están bien diferenciados y son impermeables entre sí.

El primer segmento se constituye de tres subsectores:

1. El sector superior, o sea, los dirigentes y ejecutivos, con alta movilidad horizontal, más que vertical, y de promoción interna reducida.
2. El sector intermediario, que reúne a los artesanos.
3. El sector inferior, que reúne a los obreros.

El sector secundario se define por sus salarios bajos, sus bajas oportunidades de promoción y la presencia de supervisiones arbitrarias. También tiene tres configuraciones:

1. Un subsector desestructurado y temporal.
2. Un subsector que propone empleos internos al sector secundario, con una estructura formal de mercado, pero con salarios reducidos y una promoción restringida.
3. Empleos secundarios sin escala de promoción, pertenecen al mercado interno, pero sin sus privilegios.

La selección es casi-ausente, no hay segregación, el riesgo de desempleo es alto. Los autores retoman la teoría de Thurow (1975)³ para sostener que el avance hacia el segmento primario se hace mediante la 'cola de espera'. El mercado interno es por definición demasiado heterogéneo para asimilarse al sector primario. La pertenencia de los sectores a algún mercado es parcial.

Una segregación institucional y socializada

Si los beneficios en el sector primario son inaccesibles para el conjunto de los activos, entonces existe *de facto* un incentivo a la segregación. El problema del racismo puede extenderse al sexismo: sueldos, subevaluación de los empleos

³ Aunque perteneciendo a la corriente clásica, se desmarca de la teoría del capital humano que sostiene que la formación continúa es un dominio exclusivamente individual. Thurow defiende la idea que se inscribe en el marco de la empresa.

feminizados, carreras de movilidad y promoción. Las mujeres tenderían a concentrarse en el segmento secundario, como el reflejo de relaciones sociales —siendo la posición desfavorable de las mujeres socialmente construida (unión precoz, escolaridad, repartición de los roles en el seno de la pareja y la familia) y empeorada por las costumbres. Por un fenómeno de retroacción, las mujeres adoptan los rasgos negativos (ausencia, retrasos), en conformidad con sus empleos que son otras razones para impedirles una evolución profesional.

Este punto de vista se acercaría a la propuesta del capital humano (hipótesis de atrofia de Polachek, 1987), salvo que en la teoría de segmentación, si el grado escolar resulta de mayor importancia, es más la experiencia laboral, la formación y la organización interna de la empresa los factores que entran en línea de cuenta para la progresión de los empleados. Se puede entonces invertir e incrementar su capital humano sin asegurarse un lugar en el mercado interno. Por el contrario, es porque uno entra en el mercado interno que incrementa su formación. Según Becker, una formación es específica a cada empresa mientras que, según Doeringer y Piore, depende del empleo en el seno de esta empresa.

Asimismo, la productividad es el atributo de una ocupación más bien que de las capacidades individuales de un empleado. Los del mercado primario demuestran una mayor productividad por la simple razón de una mayor inversión en capital, mientras la productividad de los empleados de secundario se basa en una intensidad en el trabajo.

Mercado interno y externo para responder a la inestabilidad crónica, interacción entre empleadores y empleados para asegurar una estabilidad de la mano de obra y de las promociones. La pertenencia a tal o cual mercado depende del grado de estructuración de la empresa: sueldo, presencia de sindicatos, formación continua y tradiciones y costumbres conforman el primario.

Más que un desarrollo de la organización administrativa del trabajo, la segmentación es la consecuencia de la innovación tecnológica. Las incertidumbres respecto a la producción impiden a una empresa alcanzar su tamaño óptimo, debido a una baja productividad. En el mercado secundario, la formación del personal resulta más barata, lo que permite una mejor gestión de las fluctuaciones de la demanda (mayor reactividad). Si a largo plazo es estable la demanda, la producción volverá al segmento primario que se ampliará, a contrario del secundario, puesto que se prefieren las técnicas intensivas y flexibles a inversiones en servicios o aparatos costosos.

Conclusión parcial y límites de la teoría

Por una parte, la teoría clásica se ha visto obligada en reconocer la validez de la propuesta teórica. No es raro ver modelos que contemplan la posibilidad de una segmentación geográfica, o debida a la edad (tasa de productividad marginal menor).

Por otra parte, y a pesar de que los autores originales han tomado distancia con ello, sus propuestas han sido usadas por numerosos teóricos marxistas, seducidos por la presentación sistémica y la perspectiva dinámica de la teoría. Así, Edward, Reich y Gordon (1975) defienden la idea de que la segmentación laboral en Estados Unidos ha sido una nueva forma de proletarización de la mano de obra a lo largo de la década de 1960.

El problema mayor de la teoría radica en la percepción estrictamente dualista del mercado laboral y la ausencia de una definición que permite establecer fronteras claras entre ambos segmentos, que pueden ser muy heterogéneos. Tal como lo recuerdan Dickens y Lang (1988: 131): "...we do not propose that the labour market consist of exactly two distinct segment. Only that dualism is a useful simplification". Así, en una definición tan general surge el peligro de tener tantas propuestas metodológicas y de respuestas de autores enturbiando el debate.

Más allá de la contextualización socio-histórica, la teoría presenta un poder explicativo reducido, lo cual se debe al carácter ampliamente descriptivo y poco analítico de su enfoque. Se interesa casi exclusivamente en la discriminación horizontal (concentración de una población en ramas u ocupaciones) y se olvida de la vertical (puestos y responsabilidades); no aborda la temática de su origen; si bien considera la discriminación al ser contratado, no se interesa por la discriminación en el transcurso del tiempo (vía las promociones, elemento central para sustentar el proceso de reproducción que caracteriza este fenómeno).

Metodología

El estudio sigue los pasos tradicionalmente asociados al análisis de la segmentación del mercado laboral: primero la definición de los segmentos y segundo la definición de los determinantes de los sueldos de los activos.

La delimitación de los sectores

Debido a la problemática de definición previamente citada, resulta fundamental ponerse de acuerdo respecto a una metodología. Leontaridi (1998: 80 y ss) lleva a cabo una revisión completa de las propuestas y las agrupa en cuatro grupos:

1. Modelos de capital humano sobre segmentos previamente definidos.
2. El método *switching regresions*, técnica que permite estimar regresiones sin conocer *a priori* el número de sectores o, en otras palabras, el cómo de la atribución de los individuos en estos sectores, que se tratan como desconocidos.
3. Los análisis factoriales.
4. Los análisis *cluster*.

Proponemos, en un primer tiempo, definir la realidad de la segmentación a partir de la técnica cluster. La clasificación jerárquica presenta la notable ventaja de que no requiere de un número de segmentos previo o esperado. Las variables propuestas en la teoría original para definir los sectores son:

1. La tasa de rotación de mano de obra.
2. La inversión per cápita.
3. El valor agregado per cápita.⁴
4. El tamaño de la empresa.
5. El sueldo promedio.
6. La tasa de feminización.

Obviamente, entre otras variables puede considerarse la ubicación geográfica, el tipo de propiedad de la empresa (Pailhé, 1997), la posición jerárquica, las variables del capital humano (experiencia, antigüedad, escolaridad). En el caso que nos interesa, no disponemos de la primera variable pero sí de las siguientes (fuente: Cuentas Nacionales de México). La inversión per cápita permite dar cuenta de la intensidad capitalística de la rama económica considerada y se completará por el PIB per cápita por cada rama económica.⁵ Se decidió excluir la variable 'sueldo promedio', puesto que es tautológico estimar segmentos para luego calcular una regresión sobre los determinantes de este miso sueldo, por

⁴ Activos empleados y remunerados.

⁵ Expresado en pesos equivalentes al valor promedio del año 1993, para controlar el efecto de la inflación.

definición inferior, en caso de pertenecer a algún segmento secundario (Psacharopoulos, 1978). Por una razón equivalente se descartó la variable ‘tasa de feminización’, que potencialmente puede inducir un efecto de multicolinealidad en las posteriores regresiones, ya que se sabe que los sectores que emplean numerosas mujeres presentan remuneraciones más bajas. Se reemplazaron por una variable que da cuenta del empleo parcial. El límite retenido es el mismo que en las ENEU: menos de 35 horas semanales. Se incluyó también el porcentaje de ocupados que no disponen de alguna cobertura médica y el porcentaje de activos sin contrato de trabajo a fin de ilustrar la organización institucional sistematizada de la segmentación.

El riesgo de un sesgo de selección

Se presenta en el cuadro 1 la tasa de participación de los 12 a 65 años por año considerado y el sexo:

CUADRO 1
TASA DE PARTICIPACIÓN DE LOS 12 A 65 AÑOS EN EL MÉXICO
URBANO, AÑOS 1995 Y 2000

	1995		2000	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Activos	77.0	43.0	77.7	45.0
Inactivos	23.0	57.0	22.3	55.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENEU.

Menos de la mitad de las mujeres de 12 a 65 años se clasifican como activas (pagadas; no pagadas; en búsqueda de un empleo). En consecuencia, surge la posibilidad de un sesgo de selección dado que las mujeres activas, por su tasa de participación a la PEA, pueden ser no-representativas del total de las mujeres censadas en la muestra. A fin de rebasar este problema, se propondrá una corrección de este sesgo a partir de la propuesta de Heckman (1979). Lee (1983) propuso una versión logit de la modelación que aquí se usará. En el caso presente se usó la metodología de Lee (1983, véase Smits, 2003) para determinar un primer modelo probabilístico de que una mujer sea activa. Implica la

formalización del inverso de la razón de Mills, integrado en el modelo como variable independiente.

Nótese que la tasa de participación de los hombres, aunque sensiblemente más alta que la de las mujeres, no presenta un nivel. El desfase entre activos y población masculina total es suficientemente grande para sostener la anterior afirmación de sesgo. En consecuencia, se llevará a cabo una misma corrección a fin de saber si de verdad existe un proceso de selección. Se presentan los resultados preliminares en anexo.⁶

Resultados

Una de las mayores hipótesis que deriva de la teoría de la segmentación laboral sostiene que la organización en segmentos es de tipo estructural y no coyuntural —en otras palabras, una constante de la organización capitalista de la producción. En consecuencia, el contexto de recesión o de auge no debería influir en la organización segmentada de la economía. Lo que no queda bien en claro según la teoría es el número de sectores: lo que sí se puede sostener es que en tiempo de contracción económica se agudiza la dualidad laboral o hasta se crean nuevos sectores.

A fin de comprobar lo previamente explicitado, se llevan a cabo los cálculos respecto a dos años diferentes, es decir, dos contextos macroeconómicos distintos: 1995 y 2000. El primer año da cuenta de un periodo de recesión económica (PIB de menos seis por ciento respecto al año anterior, fuente INEGI), mientras el segundo ilustra un periodo de crecimiento sostenido (seis por ciento respecto al año anterior). La ventaja es que el periodo considerado no es suficientemente amplio como para experimentar un cambio drástico en la organización económica.

Los sectores

La clasificación jerárquica ascendente apunta a la formación de cuatro sectores, tanto en 1995 como en 2000.⁷ En otras palabras, la mejoría significativa de los

⁶ Si el sesgo de selección es negativo, la tasa de participación femenina es baja, lo que significa que existen mujeres que no laboran a pesar de disponer de una formación que les permitiría mayores ingresos. En caso de hombres, puede ilustrar una tasa de desempleo alta que no favorece la inclusión de activos potenciales, en particular aquellos con competencias no-buscadas (sub o sobrecualificación).

⁷ Debido al tamaño de las dos muestras (142 084 casos de activos ocupados de 12 a 65 años para el año 1995 y 193 485 para el año 2000) y la consecuente imposibilidad de llevar a cabo el proceso de

indicadores macroeconómicos en el lapso considerado no condujo a una mejoría de las condiciones laborales ni a una reducción del número de segmentos. Tal información sostiene la propuesta teórica que afirma que semejante segmentación es una consecuencia directa del tipo de organización productiva. Lo que sí puede cambiar es el número de activos que pasan de un segmento a otro: en tiempo de recesión o crisis, caracterizada por una mayor competencia en el campo laboral (desempleo), los activos más vulnerables o con menor capital humano pueden:

- a) oscilar en un segmento que presenta condiciones laborales de menor calidad y, temporalmente, aceptar sueldos más bajos. Este punto de vista lo defienden los economistas clásicos, quienes postulan la idea de una estrategia racional individual.
- b) ser expulsados del segmento primario y, al pasar al secundario, juntar el llamado “ejército de mano de obra de reserva”, tal como los llamaba Marx en *El Capital*. Tal percepción se ve defendida por la corriente estructuralista, los teóricos de la dependencia y de la periferia.

Las características de los segmentos definidos se presentan en los cuadros 2 y 3. Se agregan las dos variables originalmente descartadas.

Una diferencia relevante entre los dos periodos no resulta tanto del análisis cuantitativo (número de segmentos), sino más bien del cualitativo. Así, en 1995 los sectores son mucho más fácilmente definidos, con valores claros, mientras que en 2000 la diferenciación de características es menos evidente. Llama la atención la repartición particularmente desigual de la PEA ocupada según los segmentos, al igual que la estabilidad de la repartición. Así, los dos primeros apenas concentran dos por ciento de los empleados, y ello de nuevo sin importar el contexto macro. Más allá de su diferenciación estadística, estos cuatro sectores pueden agruparse en dos mayores, primario y secundario, para cada año, considerado tal como se demuestra en la parte siguiente. El cuadro 4 presenta la repartición por sexo y segmento.

clasificación jerárquica tal cual, se seleccionó aleatoriamente una submuestra equivalente al uno por ciento que sí permitió cumplir con el trámite. Luego de conseguir los segmentos, se extendió la clasificación a las muestras totales, al aplicar una clasificación por los promedios (*K-mean clusters analysis*), técnica equivalente a la primera, pero que requiere previamente el número de agrupaciones.

CUADRO 2
SECTORES ENCONTRADOS EN EL MERCADO LABORAL URBANO MEXICANO, 1995

	Segmentos			
	1	2	3	4
VA per cápita	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Productividad (base 100 = 1993)	Alta	Baja	Alta	Baja
Consumo per cápita	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Producción per cápita	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Porcentaje de desempleados en la rama	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Porcentaje sin contratos en la rama	Bajo	Bajo	Alto	Alto
Porcentaje de ocupados con seguro médico en la rama	Alto	Alto	Alto	Bajo
Porcentaje de ocupados que no trabajaron o menos de 35 horas en la rama	Bajo	Alto	Alto	Alto
Sueldo mensual	Alto	Promedio	Promedio	Bajo
Porcentaje de mujeres por rama	Bajo	Alto	Alto	Alto
Porcentaje de PEA	0.3	20.5	1.7	77.6

Fuente: ENEU 1995, elaboración propia.

CUADRO 3
SECTORES ENCONTRADOS EN EL MERCADO LABORAL URBANO MEXICANO, 2000

	Segmentos			
	1	2	3	4
VA per cápita	Promedia	Muy baja	Alto	Baja
Productividad (base 100 =1993)	Alta	Baja	Promedia	Promedia
Consumo per cápita	Alto	Muy bajo	Alto	Muy bajo
Producción per cápita	Alta	Muy baja	Alta	Baja
Porcentaje de desempleados en la rama	Promedio	Promedio	Bajo	Promedio
Porcentaje sin contratos en la rama	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Porcentaje de ocupados con seguro médico en la rama	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Porcentaje de ocupados que no trabajaron o menos de 35 horas en la rama	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
Sueldo mensual	Alto	Bajo	Alto	Promedio
Porcentaje de mujeres por rama	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Porcentaje de PEA	1.0	84.8	0.7	13.5

Fuente: ENEU 2000, elaboración propia.

CUADRO 4
REPARTICIÓN DE LOS OCUPADOS POR SEXO Y SEGMENTO (MUESTRAL)

	1995			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Segmento 1	1 825	928	2 753	2 886	431	3 317
Segmento 2	86 219	52 860	139 079	114 863	75 256	190 119
Chi ²	20.894*			967.542*		

* p < 0.001.

Fuente: ENEU 1995 y 2000, elaboración propia.

Llama la atención los valores de los *chi*² asociados a cada tabla: la prueba resulta sumamente mayor para el año 2000 que para el año 1995. En 1995, el segmento primario se constituía de un tercero de mujeres. En 2000 apenas logran representar 13 por ciento de la población. En otras palabras, la vuelta a un periodo de crecimiento no se ha caracterizado por un acceso equilibrado ni, menos aún, mayor de las mujeres al segmento primario. Al contrario, la mayor participación de las mujeres en la población económicamente activa ha pasado por su incorporación a los sectores de la economía con menos garantías sociales o proyecciones laborales, siendo un caso emblemático las industrias maquiladoras (Coubès, 1997).

Concentración ocupacional por género

No es sorpresa si estas mujeres presentan un sueldo promedio inferior a los hombres. Si una minoría de estas mujeres tiene acceso a ocupaciones valoradas, la realidad se caracteriza por su escasa oferta hacia un número mayor de ellas. Las desviaciones estándares reducidas en caso de las activas, para ambos años, apunta a una diversidad ocupacional menor o, en otras palabras, a una concentración de esas mujeres activas en unas pocas ocupaciones. Sin embargo, un estudio más profundo requiere un análisis multinivel, el cual permitirá aislar la influencia particular de cada variable.

CUADRO 5
SUELDOS POR SEXO, PROMEDIO Y (DESVIACIÓN ESTÁNDAR)

	Hombres	Mujeres
1995	1 549.23 (4 916.46)	998.59 (1 483.45)
2000	3 903.08 (5 328.12)	2 534.01 (2 863.02)

Fuente: ENEU 1995 y 2000, elaboración propia.

Los determinantes de los sueldos mensuales por sexo y segmentos

Se comprueban enseguida dos modelos para ambos sexos y para cada año, en los cuales se considera como variable dependiente el logaritmo natural del sueldo mensual; adicionalmente, el primer modelo incluye las variables tradicionales del capital humano (grado escolar, edad, edad al cuadrado y horas laboradas en la semana), y se agrega posteriormente una variable respecto a ramas económicas.⁸ La hipótesis consiste en que está presente un efecto significativo en caso del segmento secundario. Se controla el efecto de las ocupaciones, clasificadas en cinco grupos,⁹ y la posición en el empleo, clasificada en tres grupos.¹⁰ Se introduce también una variable que da cuenta de una eventual interrupción del trabajo.¹¹ Ambas regresiones incluyen el inverso del coeficiente de Mills (*lambda*). Se presentan los resultados de las regresiones libres de heteroestadidad (véanse las tablas del anexo).

⁸ Se usó la Clasificación Norteamericana de Actividades Económicas (SCIAN). Una primera simplificación de la escala original condujo a una nueva escala de 73 categorías, tales como las presentadas en las Cuentas Nacionales de México. Para facilitar la lectura e interpretación de los resultados se creó otra escala que integra las nueve categorías oficialmente usadas por el INEGI y otras instituciones públicas: agricultura; minería, industria manufacturera; construcción; transporte y comunicación; comercios, hoteles y restauración; electricidad, agua, gas; servicios financieros, seguros y bienes inmuebles; servicios comunales, sociales y personales. La primera categoría sirve de referencia. Nótese que el sector agrícola representaba dos por ciento de los activos en 1995 y 1.5 por ciento en 2000. Semejante presencia del sector primario en ciudades se debe a que el muestreo se realizó respecto al lugar de vivienda, y no al empleo, y da cuenta de un fenómeno de urbanización que se extiende hacia las tierras del campo y del consecuente debilitamiento de las fronteras tradicionales entre urbano y rural.

⁹ Profesionistas y directivos; no-manuales calificados; no-manuales; manuales semicalificados; manuales. Esta última categoría sirve de referencia.

¹⁰ Patrón; a cuenta propia; otro (asalariado; al destajo o comisión; cooperativa). Los familiares o no-familiares fueron excluidos del análisis puesto que no percibieron ningún sueldo.

¹¹ Desempleo o inactividad. El efecto esperado sobre el nivel del sueldo es obviamente negativo.

Los modelos aparecen mejor adaptados a los datos referentes a los activos ocupados pagados del sector primario (el R^2 ajustado explica un mayor grado de la varianza total). En caso de los ocupados clasificados en el sector secundario, una explicación posible radica en determinantes alternativos que no fueron incluidos en los modelos. El sueldo no dependería solamente de factores directamente vinculados con el ámbito laboral (capital humano o el sector de actividad), sino también con la influencia de variables sociodemográficas, tales como el estado civil, el número de hijos o la tasa de dependencia en el seno del hogar (véase los determinantes de la actividad en el anexo) etc., ilustrando el ciclo de vida. En otras palabras, una consecuencia de la teoría de segmentación laboral es la abrogación de la frontera (artificial) entre esfera doméstica y la pública, tal como es propuesta y defendida por los economistas clásicos y los teóricos de la economía de la familia (véase Lemennicier y Lévi-Garboua 1981).

Según la teoría de la segmentación laboral, las variables del capital humano deberían tener un impacto mayor en el caso de los activos ocupados en el sector primario, y reducirse en el sector secundario, más influido por las variables de contextos —en particular, las ramas de actividad económica. Esto queda confirmado (véase los R^2 ajustados) para hombres y mujeres. Las tasas de retorno de las variables del capital humano son más bajas.

En el caso del primer sector, las variables respecto a las ramas no presentan correlaciones algunas con la variable dependiente y fueron automáticamente descartadas de las modelaciones.¹² La única que sí aparece válida y significativa para el año 1995 resulta ser la rama “transporte, almacenamiento y correo” (sueldo en promedio mayor de 20 por ciento respecto al de la rama de referencia “agropecuario”). Para el año 2000, la única variable de rama válida no presenta mayor efecto estadístico. La situación inversa ocurre en caso del sector secundario: no solamente las ramas aparecen en las regresiones, sino que también con una alta significación estadística, confirmando que el sueldo no depende sólo del capital humano. Esto es consistente con las predicciones de la teoría.

Nótese también el impacto de la variable ‘horas laboradas’. Una estrategia básica para compensar la menor tasa de retorno de este capital humano sobre los sueldos es incrementar el volumen horario, lo que los economistas clásicos denominan “motivación que ilustra el gusto para trabajar”, aunque a corto plazo tiende a reducir el ingreso laboral (se reduce el sueldo horario puesto que se incrementan las horas sin un aumento sincrónico del sueldo). Otra explicación

¹² A fin de maximizar la tolerancia (o aporte) de cada variable y garantizar la estabilidad de los modelos.

radica en el estatuto de los activos empleados en el sector secundario: muchos son pagados a destajo, a comisión, venta o producción.

Como era de esperar, los coeficientes *lambda* salieron significativos en cada una de las regresiones y ello para ambos sexos. Lógicamente, este coeficiente resulta mayor en caso de los hombres cuya eventual participación se sanciona de forma contundente. El signo negativo asociado al coeficiente indica que de haber entrado al mercado laboral, los descartados (quienes se encuentran en el rango de 12-65 años y están inactivos, o los que trabajan sin percibir algún sueldo) hubieran percibido un sueldo menor al promedio encontrado, más aún si se ubica en el segmento secundario (respectivamente -0.468 para el año 1995 y -0.516 para el 2000). La inactividad masculina aparecería entonces como una estrategia racionalizada: mejor no laborar que laborar para ganar muy poco. Lo que sí resulta llamativo es el valor y la validez de este coeficiente *lambda* para el año 2000, es decir, un año de alto crecimiento económico. Esto invalida entonces la propuesta de un cálculo racional que sostiene una inactividad temporal debida a la coyuntura desfavorable (alto desempleo para los activos con características no deseadas: ausencia de formación o, al contrario, excesivamente alta). Esta inactividad aparece como no voluntaria y forzada, y como una consecuencia estructural de la organización del mercado laboral mexicano.¹³ Nótese que el valor es sensiblemente mayor en caso del sector secundario. Una situación distinta surge a raíz de las mujeres: el coeficiente no es significativo para el sector primario. En el secundario aparece con un signo positivo: de ser incluidas, las mujeres que no trabajan hubieran implicado mayores ingresos laborales, lo que apoya las propuestas de la economía de la familia y de la corriente clásica en general. En otras palabras, existe un número no pequeño de mujeres que no trabajan a pesar de disponer de una formación académica o de un capital que les garantizaría un sueldo mayor al llamado sueldo doméstico. Semejante situación se debería a la repartición de los roles y papeles por género en el seno de los hogares: a pesar de los cambios normativos que han acompañado las transformaciones socioeconómicas en México durante las tres últimas décadas, han permanecido patrones tradicionales en término de la reproducción del hogar (Estrella y Zenteno, 1999; Rubin, 1991; Parrado y Zenteno, 2001), que se caracteriza por una dicotomía todavía neta: los hombres siguen siendo los proveedores del bienestar material y financiero, mientras las mujeres se dedican a las tareas domésticas y maternas. Según los partidarios

¹³ Otra ilustración de este problema recurrente la constituyen las tasas de migración internacional, que incluyen cada vez más candidatos de alta formación escolar.

de las mencionadas corrientes, la segregación laboral según el sexo se iniciaría entonces en la esfera doméstica.

En el caso del primer segmento, el poder explicativo de los modelos de las mujeres ocupadas es menor cuando los modelos se restringen a las solas variables del capital humano, sobre todo cuando se toma en cuenta las características de ocupación de los hombres, lo cual indica que como era previsible, las mujeres son más sensibles al efecto de la segmentación, mientras se valora más el capital humano de los hombres. Si últimamente se ha interiorizado el estereotipo de una mujer activa y autónoma que no se define solamente como esposa o madre, los hechos apuntan a que todavía numerosas mujeres siguen consiguiendo un empleo secundario a fin de completar los ingresos de su pareja. Así, no sorprende que numerosas mujeres declaren un empleo doméstico y, sobre todo, una ocupación casera (en particular, venta de abarrotes, venta en tianguis, etcétera. Véase, entre otros, Pedrero Nieto, 2000, para una discusión al respecto).

Otro factor revelador del impacto de la recesión radica en la variable 'tipo de empresa'. En 1995, año de recesión, ser empleado en el sector público garantizó un ingreso mayor de 12 por ciento para los hombres del primer segmento, y de casi 16 por ciento para las mujeres (que suelen concentrarse en las ocupaciones caracterizadas como burocráticas). La diferencia se reduce para los hombres del segmento secundario (seis por ciento), situación contraria a la de las mujeres (24 por ciento). Esto confirma que durante el periodo de crisis fueron los ocupados del sector privado quienes tuvieron que aguantar la depreciación. Los sueldos más bajos que ofrece tradicionalmente el sector público se compensaron por las estimulaciones, las ventajas extras y por la garantía de pago, tanto de plazos como de montos.

Semejante situación se invierte para el año 2000, en el caso de los ocupados del primer segmento, lo cual indica una vuelta a una situación considerada como normal. En aquel año, los ocupados del sector público percibieron sueldos inferiores a 19 por ciento respecto de sus pares del privado; y las ocupadas, 32 por ciento menos, lo cual beneficia en primer lugar al retorno del crecimiento económico y de las exitosas políticas comerciales de las empresas mexicanas (entre otros, por parte del sector agropecuario, de las industrias manufactureras, del transporte, de la construcción y de las actividades inmobiliarias y de alquiler (véanse los montos de producción por año, Cuentas Nacionales de México). Sin embargo, las empresas del gobierno siguen siendo una garantía de mejores ingresos laborales cuando los ocupados se encuentran en el segundo segmento (25 por ciento para los hombres y 11 por ciento para las mujeres).

En general, el tipo de ocupación en el primer segmento brinda a los hombres mayores retornos que a las mujeres, sea cual sea el año considerado. Una explicación clásica, comúnmente expresada respecto de tal situación, es la inversión diferencial en capital humano. Encargados de proporcionar un entorno seguro a sus respectivas familias, los hombres tenderían a privilegiar su formación escolar y su experiencia laboral para limitar los periodos de interrupción laboral. Las mujeres, al contrario, buscarían ocupaciones flexibles, que les permitirían interrumpir su carrera laboral para dedicarse a las ya mencionadas tareas domésticas. Las ocupaciones encontradas requieren un capital menor y la flexibilidad se paga a cambio de un sueldo reducido (Polachek, 1987). Se revierte la tendencia en el segmento secundario.

El número de empleados en la empresa influye también sobre estos sueldos, tanto para hombres como para mujeres, y esto en ambos sectores. La diferencia mayor radica en el año: en el 2000, las mujeres sacan un mejor provecho que los hombres cuando laboran en una empresa de mayor tamaño. Obviamente, la diferencia es mayor según los segmentos: 11 por ciento en el primero y 3.3 por ciento en el segundo para las primeras, y nueve por ciento y 2.3 por ciento para los segundos. Si bien en México, fiel a lo que sucede en todo Latinoamérica, las pequeñas y medianas industrias siguen siendo las mayores proveedoras de oferta de empleo, son las grandes empresas las que ofrecen las mejores posibilidades de evolución profesional, apoyadas por sus altas capacidades de financiamiento e inversión. La teoría SML también propone que esas ventajas no solamente se sitúan a nivel del sueldo, sino también de servicios y estimulaciones ofrecidas a sus empleados (seguro médico, etc.). Recuérdese además que el número de empleados entra en línea de cuenta al definir el llamado sector informal o no estructurado (INEGI, 2004).¹⁴ Así, las mujeres aprovechan mejor una ocupación formal, tal como lo confirma la variable 'situación en el trabajo': en 1995, las mujeres que trabajaron por cuenta propia en el primer segmento percibieron un sueldo de casi la mitad de sus pares asalariadas, y de casi ocho por ciento menos en el segundo segmento. Una situación totalmente opuesta a la de los ocupados: menos cuatro por ciento y uno por ciento, respectivamente. Para el año 2000, estas mujeres ganaron tres por ciento más en el segundo segmento, mientras que los hombres del mismo segmento lo hicieron en 11 por ciento. Una explicación posible es que debido a sus tareas atribuidas en torno a la esfera doméstica, las mujeres no demuestran

¹⁴ Definición oficial: ocupados en empresas de menos de cinco empleados, excluyendo los profesionistas.

la misma disponibilidad que los hombres en tal posición laboral. Así, en 1995, los ocupados a cuenta propia declararon haber laborado en promedio 46.3 horas por semana y sus pares femeninas 35.2 horas. Para el año 2000, el volumen horario fue respectivamente de 46.9 horas y de 36.4 horas.

Las variables de los sectores de actividad resultan válidas en caso de los hombres del segundo segmento, mientras presentan un efecto más relativo en caso de las mujeres del mismo segmento, para los dos años y contextos macroeconómicos escogidos. La minería, las industrias manufactureras y los servicios financieros proporcionaron sueldos sensiblemente más altos durante 1995, conformándose como sectores de refugio en un contexto de crisis. Al contrario, en el 2000, dichos sectores presentaron un efecto más uniforme. Confirma de nuevo la existencia de una estructura salarial distinta según el género. La influencia menor de los sectores por parte de las mujeres del sector secundario abre la senda a otros factores, como los ya mencionados papeles domésticos.

Conclusión y discusión

En este trabajo se aplicaron los fundamentos de la teoría de la segmentación de los mercados laborales al contexto mexicano, usando para ello los datos de dos encuestas nacionales de empleo urbano al aplicar un enfoque por género. Los resultados operativos encontrados confirmaron las hipótesis teóricas y propuestas avanzadas por la teoría, que proponen en particular una concentración mayor de las mujeres en los llamados sectores secundarios, de menor tasa de retorno del capital humano. Así, se resaltó que la determinación de los sueldos en el México urbano no releva del exclusivo juego competitivo, apoyándose en características individuales que influyen la producción marginal de los activos. El papel de las empresas, las cuales adoptan una postura administrativa al fijar institucionalmente los sueldos y su evolución, resulta también un elemento central que debe tomarse en cuenta.

El estudio también sirvió para apuntar a la diferenciación por género al momento de repartir la población activa ocupada según los segmentos considerados. Se demostró la perpetuación de una organización laboral que perjudica la integración y ascensión profesional de las mujeres al concentrarla cada vez más en los segmentos con menor proyección de carrera. La explicación avanzada es la perpetuación de la norma en México que considera el aporte financiero femenino como de secundaria importancia.

En un tercer tiempo, y a fin de controlar un eventual efecto de la coyuntura económica sobre la conformación de los sectores, se usaron los datos referentes a dos años para ilustrar dos contextos drásticamente diferentes: un año de fuerte recesión y otro de crecimiento sostenido. Destacó la constancia y la permanencia de la organización laboral por sectores. Se interpretaron los resultados como la confirmación de la constitución estructural del mercado laboral mexicano y su reproducción en segmentos.

La transformación estructural de la economía mexicana iniciada a partir de la década de 1980 (de una organización de sustitución de importaciones a un mercado abierto y orientado hacia las exportaciones), y la adopción paralela de políticas macroeconómicas ortodoxas, no han sabido ni podido aportar una respuesta satisfactoria a las plagas que padecía el mercado laboral local. Más allá del debate sobre la validez de las hipótesis que buscan sustentar esas propuestas teórico-metodológicas (mercado perfecto, racionalidad absoluta de los agentes, etc.), varias explicaciones pueden avanzarse:

1. La consecuente flexibilización de las condiciones de trabajo, presentada por sus partidarios como la única solución eficiente para superar lo que se consideraba disfunciones debidas a una intervención perturbadora del Estado, ha conducido a una individualización de las relaciones laborales: un fenómeno que, en sí mismo, resulta poco favorable para alcanzar un cierto grado de uniformidad salarial.
2. La política macroeconómica escogida *per se* y aplicada desde hace casi tres décadas tanto aquí como en otros países del subcontinente latinoamericano: la búsqueda de reducción de los costos de producción han apuntado a una contracción salarial y no a un incremento de la productividad per cápita (mediante tasas de inversión destacables). Tal elección se ha traducido en la reproducción —y hasta la profundización— de la situación anterior, sin considerarse el contexto macrosocial.
3. Si las diferencias de sueldo por género se deben a un exclusivo retorno diferencial del capital humano —consecuente con una inversión distinta en término de escolaridad, tal como lo defienden los teóricos del capital humano (Polachek, 1987)—, la solución pasaría en un primer tiempo por incrementar el grado escolar promedio (Arrellano 2002, Neira *et al.*, 2001). Sin embargo, en México todavía sigue existiendo el umbral que representa pasar de la enseñanza primaria a la secundaria; la oferta de servicios educativos es deficiente en numerosas zonas del país,

particularmente en el ámbito rural, y la creciente penetración de la enseñanza privada, asociada a la retirada del Estado,¹⁵ han incrementado los costos educativos, induciendo de nuevo un círculo vicioso de reproducción socioeconómica.

Anexo

Corrección de Heckman

Desde una perspectiva de la oferta una mujer (i) labora si: $w_i > w_{ri}$

El sueldo laboral es mayor al sueldo de reserva.¹⁶ Ambos sueldos se definen como:

$$\begin{aligned} w_i &= \beta_0 + \beta_1 X_i + e_i \\ w_{ri} &= \delta_0 + \delta_1 Z_i + e_{ri} \end{aligned}$$

Donde δ y β son los coeficientes de las variables independientes Z y X , los e los errores cuyas distribuciones $\sim(N(0; \sigma^2(e)))$. En otras palabras, una mujer se vuelve activa si:

$$\alpha + \beta_1 X_i - \delta_1 Z_i > \varepsilon_i$$

$$\text{Con } \alpha = \beta_0 - \delta_0 \quad \text{y} \quad \varepsilon_i = e_i - e_{ri}, \quad E(\varepsilon_i) = 0 \quad \text{y} \quad \text{Var}(\varepsilon_i) = \sigma_e^2$$

El sesgo de selección hace que e_i no sea independiente de las variables independientes en la ecuación definiendo a w_i , violando una de las mayores hipótesis de la regresión lineal. Heckman (1979) propone que:

$$\begin{aligned} E(w_i | w > w_r) &= \beta_0 + \beta_1 X_i + E(e_i | w_i > w_{ri}) \\ &= \beta_0 + \beta_1 X_i + E(e_i | \varepsilon_i > -(\alpha + \beta_1 X_i - \delta_1 Z_i)) \\ &= \beta_0 + \beta_1 X_i + \frac{\sigma_{ee}}{\sigma_e} \lambda_i \end{aligned}$$

¹⁵ Una justificación oficial avanzada para instaurar relaciones de mercado en el campo educativo es la estimulación de la calidad de enseñanza que la competencia supuestamente induce. Sin embargo, tal postura nunca ha sido comprobada y hasta unos estudios concluyen contundentemente a una ausencia de efecto significativo (véase Hsieh y Urquiola, 2003).

¹⁶ Lo que en sí puede ser objeto de debate ya que el concepto de sueldo de reserva, aunque ampliamente difundido en la actual economía, no corresponde a una realidad demostrada. Es un aporte teórico —en el sentido popperiano. Además, hasta hoy nadie ha sabido definirlo de forma operacional.

Con

$$\sigma_{\text{cei}} = \text{cov}(e_i; \varepsilon_i)$$

$$\lambda_i = \frac{f(\phi_i)}{(1 - F(\phi_i))}$$

$$\phi_i = \frac{\alpha + \beta_i X_i + \delta_i Z_i}{\sigma_\varepsilon}$$

Donde f es la función de densidad normal y F la función de distribución normal. El sesgo se corrige mediante un modelo probit de estimación de los factores que influyen en la entrada femenina al mercado laboral, lo que permite calcular el coeficiente λ_i , inverso de la razón de Mills. Lee (1983) propuso un método logit, más sencillo con SPSS (Smits, 2003). Los modelos comprobados incluyen las siguientes variables independientes:

La edad.

La edad al cuadrado —para dar cuenta de la cada vez más reducida probabilidad de participación a edades avanzadas.

El grado escolar.

El estado civil.

El número de individuo en el hogar.

La tasa de dependencia intrahogareño —para dar cuenta de un ciclo de vida.

La tasa de desempleo abierto por cada localidad, a fin de tomar en cuenta la demanda de trabajo.

CUADRO 6
DETERMINANTES DEL SUELDO, HOMBRES URBANOS OCUPADOS
PAGADOS, 1995

	Sector 1			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	4.640	0.000	5.059	0.000
Edad al cuadrado	0.052	0.004	0.034	0.044
Edad al cuadrado	0.000	0.052	0.000	0.160
Años escolares cumplidos	0.104	0.000	0.066	0.000
Horas laboradas	0.010	0.000	0.009	0.000
Lambda	-0.318	0.010	-0.320	0.006
Activo es profesionista o directivo			0.850	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.543	0.000
Activo es no manual			0.219	0.000
Activo es manual calificado			0.125	0.007
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.018	0.001
Tiempo de suspensión del trabajo			0.015	0.856
Trabaja para el gobierno			0.117	0.001
Es patrón			0.231	0.019
Es a cuenta propia			-0.040	0.613
Minería			NA	
Electricidad, gas y agua			NA	
Construcción			NA	
Industrias manufactureras			NA	
Comercio al por mayor o menor			NA	
Transporte almacenamiento correo			-0.078	0.025
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			NA	
Servicios comunales, sociales y personales			NA	
F	186.434	0.000	85.207	0.000
R ²	0.402		0.478	

Continúa

CUADRO 6
DETERMINANTES DEL SUELDO, HOMBRES URBANOS OCUPADOS
PAGADOS, 1995 (CONTINUACIÓN)

	B	Sector 2		Sig.
		Sig.	B	
Constante	4.640	0.000	5.059	0.000
Edad al cuadrado	0.024	0.000	0.009	0.000
Edad al cuadrado	0.000	0.001	0.000	0.869
Años escolares cumplidos	0.093	0.000	0.050	0.000
Horas laboradas	0.009	0.000	0.010	0.000
Lambda	-0.468	0.000	-0.448	0.000
Activo es profesionista o directivo			0.810	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.458	0.000
Activo es no manual			0.194	0.000
Activo es manual calificado			0.146	0.000
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.011	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			-0.022	0.017
Trabaja para el gobierno			0.061	0.000
Es patrón			0.477	0.000
Es a cuenta propia			0.012	0.104
Minería			0.578	0.000
Electricidad, gas y agua			0.292	0.000
Construcción			0.327	0.000
Industrias manufactureras			0.449	0.000
Comercio al por mayor o menor			0.203	0.000
Transporte almacenamiento correo			0.300	0.000
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			0.620	0.000
Servicios comunales, sociales y personales			0.212	0.000
F	6701.43	0.000	2279.517	0.000
R ²	0.348		0.444	

Fuente: ENEU 1995, elaboración propia.

CUADRO 7
DETERMINANTES DEL SUELDO, MUJERES URBANAS OCUPADAS
PAGADAS, 1995

	Sector 1			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	3.249	0.000	3.544	0.000
Edad al cuadrado	0.072	0.000	0.088	0.000
Edad al cuadrado	-0.001	0.006	-0.001	0.000
Años escolares cumplidos	0.123	0.000	0.067	0.000
Horas laboradas	0.024	0.000	0.013	0.000
Lambda	-0.058	0.551	0.172	0.042
Activo es profesionista o directivo			0.970	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.528	0.000
Activo es no manual			0.219	0.002
Activo es manual calificado			0.057	0.447
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.004	0.334
Tiempo de suspensión del trabajo			0.364	0.047
Trabaja para el gobierno			0.155	0.009
Es patrón			0.484	0.010
Es a cuenta propia			-0.980	0.000
Minería			NA	
Electricidad, gas y agua			NA	
Construcción			NA	
Industrias manufactureras			NA	
Comercio al por mayor o menor			NA	
Transporte almacenamiento correo			0.202	0.000
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			NA	
Servicios comunales, sociales y personales			NA	
F	76.457	0.000	54.322	0.000
R ²	0.358		0.541	

Continúa

CUADRO 7
DETERMINANTES DEL SUELDO, MUJERES URBANAS OCUPADAS
PAGADAS, 1995 (CONTINUACIÓN)

	Sector 2			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	3.535	0.000	4.157	0.000
Edad al cuadrado	0.078	0.000	0.059	0.000
Edad al cuadrado	-0.001	0.000	-0.001	0.000
Años escolares cumplidos	0.114	0.000	0.056	0.000
Horas laboradas	0.015	0.000	0.015	0.000
Lambda	0.070	0.000	0.056	0.000
Activo es profesionista o directivo			0.603	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.449	0.000
Activo es no manual			0.141	0.000
Activo es manual calificado			0.045	0.000
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.013	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			-0.116	0.000
Trabaja para el gobierno			0.235	0.000
Es patrón			0.557	0.000
Es a cuenta propia			-0.075	0.000
Minería			0.226	0.036
Electricidad, gas y agua			0.046	0.435
Construcción			0.118	0.067
Industrias manufactureras			0.181	0.025
Comercio al por mayor o menor			-0.092	0.111
Transporte almacenamiento correo			0.234	0.000
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			0.457	0.000
Servicios comunales, sociales y personales			-0.001	0.981
F	4127.86	0.000	1437.81	0.000
	8		7	
R ²	0.357		0.459	

Fuente: ENEU 1995, elaboración propia.

CUADRO 8
DETERMINANTES DEL SUELDO, HOMBRES URBANOS OCUPADOS
PAGADOS, 2000

	Sector 1			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	6.412	0.000	6.191	0.000
Edad al cuadrado	0.010	0.452	0.008	0.527
Edad al cuadrado	0.000	0.762	0.000	0.839
Años escolares cumplidos	0.107	0.000	0.068	0.000
Horas laboradas	0.008	0.000	0.005	0.000
Lambda	-0.461	0.000	-0.355	0.000
Activo es profesionista o directivo			0.709	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.442	0.000
Activo es no manual			0.131	0.009
Activo es manual calificado			0.107	0.005
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.088	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			0.105	0.312
Trabaja para el gobierno			-0.192	0.011
Es patrón			1.386	0.000
Es a cuenta propia			0.341	0.096
Minería			NA	
Electricidad, gas y agua			NA	
Construcción			NA	
Industrias manufactureras			0.066	0.371
Comercio al por mayor o menor			NA	
Transporte almacenamiento correo			NA	
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			NA	
Servicios comunales, sociales y personales			NA	
F	218.414	0.000	108.466	0.000
R ²	0.383		0.479	

Continúa

CUADRO 8
DETERMINANTES DEL SUELDO, HOMBRES URBANOS OCUPADOS
PAGADOS, 2000 (CONTINUACIÓN)

	B	Sector 2 Sig.	B	Sig.
Constante	6.318	0.000	6.192	0.000
Edad al cuadrado	0.017	0.000	0.007	0.001
Edad al cuadrado	0.000	0.019	0.000	0.808
Años escolares cumplidos	0.089	0.000	0.046	0.000
Horas laboradas	0.009	0.000	0.009	0.000
Lambda	-0.516	0.000	-0.460	0.000
Activo es profesionista o directivo			0.806	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.464	0.000
Activo es no manual			0.205	0.000
Activo es manual calificado			0.149	0.000
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.023	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			-0.081	0.000
Trabaja para el gobierno			0.110	0.000
Es patrón			0.560	0.000
Es a cuenta propia			0.107	0.000
Minería			0.751	0.000
Electricidad, gas y agua			0.421	0.000
Construcción			0.448	0.000
Industrias manufactureras			NA	
Comercio al por mayor o menor			0.313	0.000
Transporte almacenamiento correo			0.455	0.000
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			0.612	0.000
Servicios comunales, sociales y personales			0.296	0.000
F	6980.991	0.000	2653.424	0.000
R ²	0.316		0.424	

Fuente: ENEU 2000, elaboración propia.

CUADRO 9
DETERMINANTES DEL SUELDO, MUJERES URBANAS OCUPADAS
PAGADAS, 2000

	Sector 1			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	4.381	0.000	4.618	0.000
Edad al cuadrado	0.069	0.002	0.043	0.027
Edad al cuadrado	-0.001	0.040	0.000	0.179
Años escolares cumplidos	0.125	0.000	0.043	0.001
Horas laboradas	0.015	0.000	0.013	0.001
Lambda	0.435	0.000	0.394	0.000
Activo es profesionista o directivo			1.132	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.860	0.000
Activo es no manual			0.513	0.000
Activo es manual calificado			0.166	0.139
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.105	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			0.037	0.882
Trabaja para el gobierno			-0.320	0.073
Es patrón			-0.535	0.267
Es a cuenta propia			NA	
Minería			NA	
Electricidad, gas y agua			NA	
Construcción			NA	
Industrias manufactureras			0.233	0.199
Comercio al por mayor o menor			NA	
Transporte almacenamiento correo			NA	
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			NA	
Servicios comunales, sociales y personales			NA	
F	41.394	0.000	27.429	0.000
R ²	0.412		0.562	

Continúa

CUADRO 9
DETERMINANTES DEL SUELDO, MUJERES URBANAS OCUPADAS
PAGADAS, 2000 (CONTINUACIÓN)

	Sector 2			
	B	Sig.	B	Sig.
Constante	4.412	0.000	5.105	0.000
Edad al cuadrado	0.069	0.000	0.048	0.000
Edad al cuadrado	-0.001	0.000	-0.001	0.000
Años escolares cumplidos	0.115	0.000	0.054	0.000
Horas laboradas	0.017	0.000	0.017	0.000
Lambda	0.048	0.000	0.025	0.019
Activo es profesionista o directivo			0.641	0.000
Activo es no manual semicalificado			0.454	0.000
Activo es no manual			0.115	0.000
Activo es manual calificado			0.049	0.000
Personas ocupadas en la empresa en que trabaja			0.033	0.000
Tiempo de suspensión del trabajo			-0.144	0.000
Trabaja para el gobierno			0.250	0.000
Es patrón			0.694	0.000
Es a cuenta propia			0.030	0.002
Minería			0.504	0.000
Electricidad, gas y agua			0.006	0.913
Construcción			0.040	0.489
Industrias manufactureras			NA	
Comercio al por mayor o menor			-0.146	0.004
Transporte almacenamiento correo			0.181	0.001
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles			0.277	0.000
Servicios comunales, sociales y personales			-0.068	0.177
F	5299.635	0.000	2107.028	0.000
R ²	0.354		0.478	

Fuente: ENEU 2000, elaboración propia.

Bibliografía

- AIGNER, J. D. y G. Cain, 1977, "Statistical theories of discrimination in labour markets", en *Industrial Labour Relation Review*, vol. 30, núm. 2, January.
- ANDERSON, K. H., Butler J. S., Sloan F. A., 1987, "Labour market segmentation: a cluster analysis of job grouping and barriers to entry", en *Southern Economic Journal*, vol. 53.
- ARRELLANO, J. P., 2002, "International competitiveness and education in Latin America and the Caribbean countries", en *Latin American Competitiveness Report 2001-2002*, WEF, CID-Harvard, IADB, CAF.
- BASCH, M., Paredes-Molina R. D., 1996, "Are there dual labor market in Chile?: empirical evidence", en *Journal of Development Economics*, vol. 50
- BECKER, G., 1957, *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.
- COUBES, M. L., 1997, *Les différenciations de sexe par l'emploi à la frontière nord du Mexique*, Tesis para optar al grado de Doctora en Demografía, Universidad de París X, Nanterre.
- DICKENS, W. T. y K. Lang, 1985, "A test of dual labour market theory", en *American Economic Review*, vol. 75, núm. 4
- DICKENS, W. T. y K. Lang, 1988, "The reemergence of segmented labour market theories", en *American Review Papers and Proceedings*, vol. 78, núm. 2
- DICKENS, W. T. y K. Lang, 1992, *Labour market segmentation theory: reconsidering the evidence*, NBER Working Papers Series 2350.
- DUNCAN, J. T., 1957, "The task of contemporary wage theory", en W. Taylor y F. T. Pearson, *New concepts un wage discriminations*, McGraw-Hill, Nueva York.
- EDWARDS, Reigh y Gordon, 1975, *Labour market segmentation*, Lexington Massachusetts, Heath.
- ESTRELLA Valenzuela, G. y R. Zenteno, 1999, "Integración de la mujer a los mercados laborales urbanos en México: 1988-1994", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 14, núm. 3, Septiembre-diciembre
- FLATAU, P. R. y P. E. T. Lewis, 1993, "Segmented labour markets in Australia", en *Applied Economics*, vol. 25
- HECKMAN, J.J., 1979, "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47
- HSIEH, C. y M. Urquiola, 2003, *When schools compete, how do they compete? An assessment of Chile's nationwide school voucher program*, NBER Working Paper Series núm. 10008, September.
- INEGI, 2004, *La ocupación en el sector no-estructurado de México, 1995-2003*, Aguascalientes.
- KERR, C, 1954, "The balkanization of labour markets", en E. W. Bakke *et al.*, *Labour mobility and economic opportunities*, Technology Press of the MIT, Cambridge.

- LEEL.-F., 1983, "Generalized econometric models with selectivity", en *Econometrica*, vol. 51.
- LEMENNICIER. B., Levy-Garboua L., 1981, "La spécialisation des rôles conjugaux, les gains du mariage et la perspective du divorce", en *Consommation*, núm. 2
- LEONTARIDI, M. R., 1998, "Segmented labour markets: theory and evidence", en *Journal of Economic Surveys*, vol. 12.
- NEIRA, I., Aguayo E., Expósito P., 2001, "El capital humano en América latina en el período 1965-90 y su contribución al desarrollo económico", en *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, vol. 1, núm. 1.
- ORR, D. V., 1997, "An index of segmentation in local labour markets", en *International Review of Applied Economics*, vol. 11.
- OSBERG, L., Aostle R., Clairmont D., 1987, "Segmented labour markets and the estimation of wage functions", en *Applied Economics*, vol. 19
- PAILHE, A., 1997, *Inégalités selon le sexe sur le marché du travail en Europe centrale au cours de la transformation systémique*, thèse de doctorat ès Sciences Économiques, Université Paris I.
- PARRADO, E., Zenteno R., 2001, "Economic restructuring, financial crises, and women's work in Mexico", en *Social Problems*, vol. 48, núm. 4
- PEDRERO Nieto, M., 2000, "La clasificación de la situación en el trabajo y los estudios de mercados de trabajo: el caso de los trabajadores a domicilio", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre.
- PHELPS, E., 1972, "The statistical theory of racism and sexism", en *The American Economic Review*, septiembre.
- PIORE, M. J., 1975, "Notes for a theory of labour market stratification", en R. Edwards et al., *Labour market segmentation*, Lexington Massachusetts, Heath.
- POLACHEK, S. W., 1987, "Occupational segregation and the gender way of gap", en *Population Research and Policy Review*, núm. 6.
- PSACHAROPOULOS, G., 1978, "Labour market duality and income distribution: the case of UK", en W. Krelle y A. F. Shorrocks, *Personal income distribution*, North-Holland, Amsterdam.
- RENDÓN T. y C Salas, 1992, "El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes", en *Ajuste estructural, mercados laborales y Tratado de Libre Comercio*, Centro de Estudios Sociológicos/El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- RENDÓN T. y C. Salas, 1985, "Notas críticas sobre algunos conceptos utilizados en el análisis de la ocupación", en *Ensayos*, núm. 7.
- RENDÓN T. y C. Salas, 1993, "El empleo en México en los ochenta: tendencias y cambios", en *Comercio Exterior*, vol. 43, núm. 8.
- RUBIN Kurtzman, J. R., 1991, "Los determinantes de la oferta de trabajo en la ciudad de México, 1970", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 6, núm. 3, septiembre-diciembre.

SCHKOLNIK, M., 1989, *Realidad y perspectivas del sector informal en Chile*, Documentos de Trabajo, núm. 64, mayo, Santiago de Chile.

SMITS, J., 2003, *Estimating the Heckman two-step procedure to control for selection bias with SPSS*, en <http://home.planet.nl/~smits.jeroen/selbias/Heckman-SPSS.doc>.

STANDING, G., 1989, *Global feminization through flexible labour*, Recherches pour le Programme Mondial de l'Emploi, Document de travail núm. 31 WEP 2-43/WP.31, BIT, Genève.

THEODOSSIOU, I., 1995, "Wage determination for carrier and non-carrier workers in the UK: is there labour market segmentation?", en *Economica*, vol. 62.

THUROW, L. C., 1975, "Generating inequality", McMillan Press, New York.

TOKMAN, V., 1987, *El sector informal hoy: el imperativo de actuar*, OIT, Santiago de Chile.