

**Discriminación económica de género en los egresados de
administración y finanzas de Los Mochis, Sinaloa
(Gender economic discrimination in administration and finance
graduates from Los Mochis, Sinaloa)**

Guerra, E, J.G. Vargas & N. Robles

UAIM, Los Mochis, Sin., México, eguerrauaim@yahoo.com.mx

Key Words: female managers, gender economic discrimination, graduates, labor's market structure

Abstract. In this documents is described the gender discrimination of the administration gradutes, 1999-2003 generation from Universidad de Occidente (U de O) in Los Mochis. In general terms the average of incomes has no difference on the gender, mainly due to the high standard deviation of individual incomes. The income differences can not be explained neither by the family dimension such as marital status, nor the number of children, nor the working condition, nor the educational degree for the parents or spouse; nor by the educational dimension, but by the occupational dimension. Gender discrimination is due to the labour market's segmentation that is, there are jobs destined to a single gender. The exclusive jobs for female administrator are in the category of under employment; whereas those for males have higher average of income.

Palabras claves: estructura del mercado laboral, discriminación económica, mujeres administradoras, egresados

Resumen. En este trabajo se describe la discriminación económica de género de los egresados de la generación 1999 – 2003 de la Licenciatura en Administración y Finanzas de la Universidad de Occidente (U de O). Se muestra que el promedio de ingresos no es diferente entre ambos géneros debido principalmente a la alta desviación estándar de los ingresos individuales de hombres y mujeres. Las diferencias en los ingresos salariales no pudieron ser explicadas ni por la dimensión familiar, ni por la dimensión educativa, pero sí por la dimensión ocupacional. Se encontró que existe discriminación de género debido a la segmentación del mercado laboral, es decir, existen puestos destinados a un solo género. Los puestos exclusivos para las licenciadas en administración y finanzas se encuentran en la categoría del subempleo; mientras que los de los hombres sí tienen un promedio de ingresos superior.

Introducción

Si bien es cierto que en los últimos años se ha producido uno de los grandes cambios en la condición humana en relación con la división del trabajo para hombres y mujeres, pocos pondrían en duda la afirmación de que la discriminación económica basada en el género es un hecho general en todos los países (McConell, 2003).

La globalización no ha sido neutral al género; la entrada de las mujeres en ámbitos laborales no dependientes de la estructura familiar, ha mantenido una dinámica diferente para cada país o región en cuanto a las modalidades concretas en que se sustanció dicho acceso y a la cadencia de los tiempos y de los ritmos con que se ha producido. Todos los aspectos de este fenómeno reflejan la falta de sincronía de este proceso en los países del mundo occidental (Flecha, 2001). La liberalización comercial no sólo mantiene efectos diferenciados en el empleo de hombres y mujeres (Dávila, 2004), sino que genera una nueva dinámica provocando cambios en las relaciones de género (Guzmán, 2002).

Aun cuando la mujer llegue a realizar estudios superiores, se presenta en forma recurrente la discriminación salarial en el mercado. A pesar de esto, la inversión en educación por parte de las mujeres ha aumentado considerablemente y la discriminación sexual se ha modificado en los últimos años, pero el promedio del salario de las mujeres todavía se sitúa en un promedio más bajo. Tenemos así como una mayor participación en el mercado laboral de la mujer no ha implicado la equidad salarial (Li, 2007).

En el caso mexicano la brecha salarial entre hombres y mujeres es bastante clara. El 26.9% de las mujeres que realizan un trabajo remunerado reciben entre 1 y 2 salarios mínimos como pago mensual, en tanto que sólo el 22.2% de los hombres están en esta situación. En el punto más alto de la pirámide 11.36% de los hombres perciben más de 5 salarios mínimos mensuales, en tanto que sólo 7.45% de mujeres tienen el mismo ingreso. De manera no sorprendente el porcentaje de hombres empleadores es superior, en un tercio, al de mujeres con la misma condición: 6.12 y 4.55 respectivamente. Finalmente el 31% de las mujeres refiere que nunca ha trabajado, en tanto que sólo el 3.6% de los hombres anota la misma experiencia (Torres, 2005).

Existen abundantes datos estadísticos que dan fe del comportamiento diferenciado en el género. Sinaloa, por ejemplo, en 2004 sólo el 37% de la población económicamente activa era femenina y, a pesar de que la desocupación mayor se encuentra en los hombres, la diferencia en el ingreso promedio por horas es cada vez mayor a favor del género masculino (INEGI, 2004). Estas estadísticas demuestran que sigue existiendo un techo de cristal que impide que las mujeres accedan a puestos para los que están preparadas.

Esta barrera, dificulta y, en ocasiones, imposibilita la promoción profesional femenina por el hecho de ser mujer.

En Sinaloa, en especial, ha habido un aumento notorio en la formación de la mujer, especialmente en los niveles de estudios superiores, como lo es el caso de la generación 1999 – 2003 de licenciatura en administración y finanzas en las que el 60% de sus egresados fueron mujeres (UDO, 2006). Sin embargo, posiblemente esta diferencia no se vea posteriormente reflejada en el aumento de representación de la mujer en puestos directivos ni en la percepción de sueldos.

Metodología

Este trabajo es importante porque realmente existen pocas investigaciones en el Norte de Sinaloa que den información suficiente sobre lo que está sucediendo en los mercados laborales de los egresados de las Instituciones de Educación Superior. Además, arroja evidencias sobre los mecanismos de interrelación entre la universidad y los sectores productivo y comercial. Por otro lado, la investigación se justifica ya que describe, desde la perspectiva económica, la problemática de las discriminaciones de género en un contexto que aspira a tener una mejor coexistencia armónica en los mercados laborales, en especial, para los administradores. Las siguientes preguntas guiaron la investigación.

1. ¿Tienen las mismas oportunidades de empleo los hombres y las mujeres egresados de la licenciatura en administración y finanzas de la Universidad de Occidente Unidad Los Mochis?

2. ¿Existe realmente una discriminación salarial en el género para esta generación de egresados?

Si existe discriminación de género en los egresados de la licenciatura en administración y finanzas de la generación 1999 - 2003 de la unidad Los Mochis de la U de O, entonces los hombres tendrán mejores oportunidades de empleo.

El objetivo de este trabajo de este trabajo es describir las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres de la generación 1999 - 2003 de los egresados de la licenciatura en administración y finanzas de la unidad Los Mochis de la U de O.

Para la realización del presente trabajo se utilizó una perspectiva multimétodo. En primer lugar, el trabajo se realiza con un carácter eminentemente descriptivo, aún cuando la investigación por antonomasia, es fundamentalmente descriptiva. De esta manera se estudiaron los datos reunidos para descubrir el comportamiento de las variables involucradas según lo muestra la Tabla 1.

Discriminación

Tabla 1. Indicadores y variables.

INDICADORES	VARIABLES
Dependiente: 1. Demanda salarial	
Dinámica Familiar	Independientes: 2. Género 3. Estado marital
Dinámica Educativa	4. Grado 5. Promedio general 6. Otros estudios
Dinámica Laboral	7. Estado ocupacional 8. Autoempleo 9. Empleo: Puesto 10. Coeficiente de discriminación

Fuente: Construcción de los autores.

En cuanto a las técnicas, se utilizó el cuestionario para entrevistar a la población escogida.

Para la selección de los encuestados se utilizó la técnica del muestreo. De 143 egresados del programa educativo de administración y finanzas de la U de O de la generación 1999 – 2003, 69 pertenecían al género masculino y 74 al femenino. Para la aplicación de las encuestas se realizó un muestreo aleatorio estratificado para el cálculo del tamaño de la muestra con base en la formulación de (Scheafer, Mendenhall y Ott 1997):

$$n = \frac{\sum N_i^2 S_i^2 / w_i}{N^2 + \sum N_i S_i^2}$$

$$n_i = n w_i$$

El tamaño de la muestra fue de 84. En el proceso se emplearon números aleatorios para escoger a los individuos a ser encuestados, de éstos, se logró encuestar a 58 personas en el periodo de septiembre a octubre de 2006; de las restantes, 15 se encontraron fuera de la ciudad lo cual representó el 18% de emigración y 11, no se encontraron en los domicilios reportados.

Para la implementación del cuestionario se aprovechó la factibilidad de reunir a todos los egresados del programa propuesto y determinar la extensión de la distribución de algunas de las variables propuestas en el estudio, incluyendo su promedio y su variación desde la perspectiva de la estadística clásica (Mejía, 2002). La mayoría se encontraron en la misma ciudad de Los Mochis, donde se realizó el estudio, mientras que en otros fue necesaria la entrevista telefónica.

Para el periodo de estudio, en Los Mochis Sinaloa el 24.2 por ciento del total de las empresas pertenecían a la rama agroindustrial, 14.5 por ciento al de transformación, 35.5 por ciento al comercial y 25.8 por ciento al de servicios. Para estas empresas el personal se distribuyó según lo muestra la tabla 2.

Tabla 2. Porcentaje del personal por giro y categoría.

Personal	Agrícola %	Comercio %	Servicios %	Transformación %
Directivo	2.0	4.6	8.0	1.5
Ejecutivo	5.4	8.2	7.1	3.5
Administrativo sindicalizado	0.0	0.8	9.9	6.9
Administrativo no sindicalizado	15.3	22.5	22.3	17.3
Técnico sindicalizado	7.3	0.0	5.1	0.0
Técnico no sindicalizado	10.9	11.9	6.2	12.8
Operativo sindicalizado	21.4	4.5	16.5	17.4
Operativo no sindicalizado	37.7	47.5	25.0	40.6
Total:	100	100	100	100

Fuente: Construcción propia con datos de CANACINTRA Los Mochis, 2007.

Las oportunidades de empleo son menores en la medida en que los estudios corresponden a puestos más elevados en la jerarquía organizacional. La economía de esta región tiene la característica de estar sustentada en las actividades agropecuarias y cada uno de los giros económicos presente diferentes niveles de desarrollo. Además, aunque las empresas de los diferentes giros económicos manejen denominaciones similares para los puestos establecidos en sus organigramas, las funciones y responsabilidades inherentes a ellos son distintas. Por otra parte, se observa que la diferenciación en los sueldos tiene también su origen en las características de la estructura industrial de la zona en donde laboran los egresados.

Resultados

La siguiente tabla 3 muestra la distribución de los egresados de esta generación de administración y finanzas por puesto. En ella se puede observar claramente la segmentación del mercado laboral de acuerdo con el género. Las mujeres son las que tienen la mayor tasa de desempleo, el 37.14 por ciento de ellas, mientras que en los varones sólo alcanza el 4.35 %. Además, son muy pocos los puestos que son desempeñados tanto por los hombres y las mujeres: administrador, profesor, auxiliar bancario y jefe de área. Sólo hay tres opciones exclusivas para el género femenino: asistente ejecutiva, secretaria y auxiliar administrativa; mientras que el hombre tiene más opciones de desempeño de puestos laborales.

Discriminación

Tabla 3. Distribución de puestos de los egresados de administración y finanzas generación 1999 – 2003.

Puesto	Masculino (%)	Femenino (%)
Administrador	17.39	31.43
Profesor	4.35	2.86
Auxiliar Bancario	13.04	5.71
Jefe de Área	4.35	2.86
Asistente Ejecutivo	-	5.71
Secretaria	-	8.57
Auxiliar Administrativa	-	5.71
Gerente Administrativo	30.43	-
Supervisor	13.04	-
Financiero	4.35	-
Contralor	4.35	-
Ejidatario	4.35	-
Egresados que no trabajan	4.35	37.14
TOTAL	100	100

Los resultados muestran que la distribución del promedio del salario entre los géneros es muy parecida, según se muestra en la figura 1, pero a pesar de que el promedio de ingresos del hombre es de \$ 11, 977.27 y el de la mujer \$8, 909.09, al suponer normalidad, no se puede demostrar estadísticamente que sean diferentes debido a su alta variabilidad; en una prueba z para dos medias, se muestra que el valor de z calculada con un nivel de significancia de 0.05 se encuentra en la zona de aceptación de la hipótesis nula, al respecto de la igualdad de los promedios. En la figura 1 se muestra la distribución de ingresos.

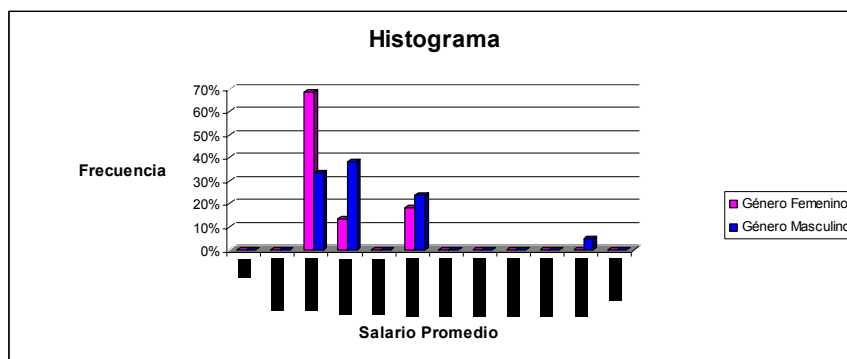


Figura 1. Histograma del promedio de ingresos por género.

A. Dinámica familiar

La familia es la esfera responsable por la calidad de vida de sus miembros. En ella son tomadas una serie de decisiones relativas a vivienda, alimentación, educación, salud, consumo en general, así como la participación en la actividad económica que resulta en la principal fuente de ingreso.

De acuerdo con lo anterior, se esperaría en primer plano que las diferencias de salario entre los géneros se podrían explicar de acuerdo a la dimensión familiar. Valero (2002), por ejemplo, encuentra que las mujeres casadas en Monterrey han enfrentado caídas en su salario debido a tres factores que se relacionan con su condición marital: a) el efecto de la caída de los salarios reales de la familia, b) el efecto de la caída del salario real que la propia esposa enfrenta y c) la tendencia de las esposas a participar más en la fuerza de trabajo.

Para el caso de los egresados de administración y finanzas de la Institución mencionada, se encontró que las correlaciones entre el salario promedio y el estatus marital tanto de hombres como en mujeres son muy bajas y no son significativas. Además, mientras que el 86 por ciento de los cónyuges de la mujer trabajan, en el caso del hombre lo hacen el 56 por ciento. Sin embargo, esto no influye significativamente en el promedio de ingresos en ambos géneros. En esta misma dimensión se encontró que no existe una correlación significativa entre el promedio de ingresos y la condición laboral del padre y de la madre, para ninguno de los géneros. Tampoco se encontró una correlación significativa entre el promedio de ingresos con el del cónyuge aun cuando existe una fuerte presión por continuar con el modelo familiar donde el hombre debería ser el proveedor económico. La figura 2, muestra cómo para el género femenino, el hombre debe de aportar un mayor porcentaje al presupuesto familiar, mientras que la perspectiva del varón tiene una tendencia inversa, según se muestra en la figura 3.

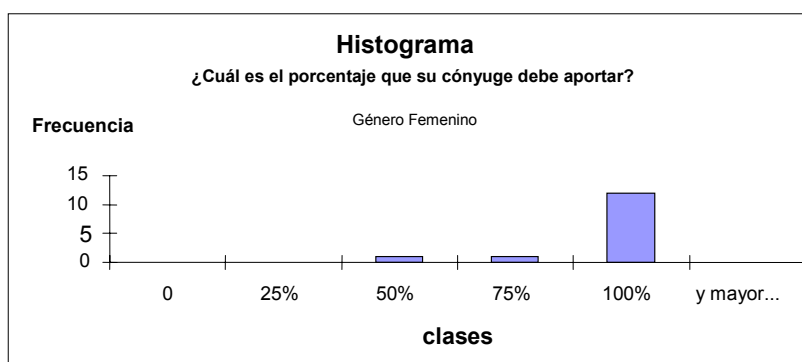


Figura 2. Porcentaje que el cónyuge masculino debe de aportar según el género femenino.

Discriminación

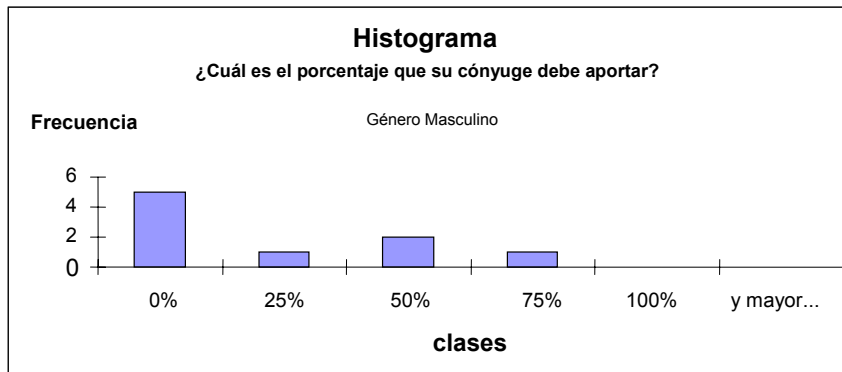


Figura 3. Porcentaje que el cónyuge femenino debe aportar según el género masculino.

En estas figuras 2 y 3, se puede observar la tendencia cultural a continuar con el modelo familiar del “hombre proveedor”. Aun cuando en la realidad, el hombre-esposo está lejos, en términos generales de continuar siendo el principal proveedor de la familia. La correlación del promedio de ingresos con el porcentaje conyugal que se aporta también es poco significativa en ambos géneros.

En conclusión, no se presentan indicios de correlación significativa entre el promedio de ingresos de los egresados de la carrera de administración y finanzas con ninguna de las variables en la dimensión familiar.

B. Dinámica educativa

En resumen, para esta dimensión se encontró que en ambos casos, para hombres y mujeres, las pocas diferencias en los grados educativos y cursos que avanzaron después de la licenciatura no explican los niveles salariales. Esto era de esperarse, ya que a partir de los estudios de Jencks (Bonal, 1998) frecuentemente se encuentra que factores como el origen social familiar o la suerte explican más los ingresos o el estatus ocupacional que el nivel educativo.

C. Dinámica ocupacional

Para los egresados de administración y finanzas de la U de O en la generación 1999 – 2003, existe una discriminación de género del orden cualitativo en los puestos. Hay puestos que ocupan solamente las mujeres, tales como: asistente ejecutiva con un ingreso promedio de \$5,000 pesos, auxiliar administrativa con un promedio de ingresos de \$6,000 pesos, y secretaria con un

ingreso de \$5,000 pesos. Otras ocupaciones son exclusivas de los hombres, tales como gerente administrativo, con un promedio de \$11,857 pesos y supervisor de \$12,000 pesos.

Se encontraron otros trabajos que eran ocupados de manera indistinta por ambos géneros: administrador con ingreso promedio de \$11,727 en la mujer y \$11,750 en el hombre, auxiliar bancario con \$7,000 pesos para el género femenino y \$6,333 pesos para el masculino, jefe de área con \$9,000 pesos y \$20,000 pesos para la mujer y el hombre respectivamente y docente con \$7,000 pesos para las profesoras y \$9,000 pesos para el profesor.

Los puestos exclusivos para la mujer han ido perdiendo el estatus esperado para el nivel de licenciatura hasta llegar a este momento en el que todas las opciones, aún con cambio de nombre, caen en la categoría del subempleo. En contraparte a lo anterior, se encontró que los puestos exclusivos para los hombres sí tienen un promedio de ingresos superior al de las mujeres.

La división del trabajo por género, es una de las causas que provocan una estructura de pagos más baja para las mujeres respecto a la de los hombres. Este fenómeno ocurre también en otros países (Ferre, 2002).

Se encontró que cuando ambos géneros pueden acceder a la misma posición, los salarios tienden a ser muy similares, con la diferencia que en algunos puestos discriminan a favor de la mujer y en otros en beneficio de los hombres. Esto genera una confusión en el sentido comparativo general en cuanto a la discriminación.

En conclusión, la forma de las diferencias salariales para los egresados de la carrera de Administración y Finanzas en Los Mochis, Sinaloa, para el periodo estudiado, muestra una estructura de competencia laboral en algunos puestos con diferencias salariales mínimas y una estructura de segregación donde se palpan las diferencias en ingresos en función del género. Se muestra además que las discrepancias se ubican en esquemas no competitivos del funcionamiento del mercado laboral y que no se deben a una diferencia en la productividad de la mujer sino a la existencia de un mercado dual (producto de los requerimientos estructurales de la economía de la empresas) y segmentado (Castaño, 1999).

En el mercado segmentado la segregación se manifiesta de dos formas: Una horizontal en donde las mujeres y los hombres se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel. Por ejemplo gerente administrativo y administradora general. Y otra vertical que se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos. Este tipo de discriminación encontrado obedece a la categoría de discriminación valorativa (Lago, 2002), concuerda con la aparición de nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres e incluso entre estas, y el

diferencial en el salario, encontradas para los profesionistas mexicanos en el periodo 1990 – 2000 (Cuevas, 2006).

El resultado anterior concuerda también con lo que Anker (Citado por Ribas y otros, 2004) ya había mencionado sobre las influencias de los valores culturales y sociales que entrañan una discriminación en contra de las mujeres (o contra de los hombres), y por los estereotipos que clasifican las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”.

Discusión

La discriminación económica de las mujeres ha sido abordada desde diversas disciplinas, y de hecho hay una considerable contribución epistemológica con perspectiva de género. Uno de los aspectos menos estudiados en nuestros países es la relación entre las mujeres y la economía. Las últimas décadas han sido testigo del surgimiento y desarrollo de nuevos enfoques en economía que critican los paradigmas tradicionales por tener un sesgo androcéntrico, tanto en los conceptos y categorías como en los marcos analíticos utilizados (Pérez, 2004).

Como se mencionó en la introducción, la categoría ‘género’ ha revelado la insuficiencia de los cuerpos teóricos de las ciencias sociales por su incapacidad de ofrecer un tratamiento adecuado a la desigualdad social entre mujeres y hombres. Sin embargo, poco se ha conseguido en la transformación real de las disciplinas.

De lo expuesto en el presente documento y de investigaciones anteriores se desprenden algunas conclusiones generales con relación a los aspectos más evidentes de la inequidad de género en el ámbito económico, las cuales se pueden sintetizar como las siguientes:

- Una brecha de ingresos entre hombres y mujeres, algunas veces más pronunciada y en algunas otras de manera muy tenue. Dicha brecha es una manifestación de las diferencias en el acceso al mercado laboral, a la propiedad y a las transferencias desde el Estado.
- División del trabajo por sexo según éste sea remunerado o no.
- Diferentes niveles de participación en el mercado laboral.
- Segregación sexual por categoría y posición ocupacional.
- Desigualdades salariales frente a habilidades comunes.
- Segregación sexual en la calidad de la protección social de las ocupaciones, sigue siendo evidente.
- La discriminación provoca que exista un diferente acceso a la propiedad y a la administración de las empresas.

Para el caso de los egresados de la carrera de administración y finanzas de la U de O, tomando el promedio general de ingresos, las diferencias salariales entre hombres y mujeres es muy tenue, debido a la amplia dispersión de salarios en ambos géneros, pero también porque en las últimas décadas el margen diferencial ha disminuido en algunas regiones. Esto indica una tendencia a la individualización del género de manera alterna al género en pareja o en familia.

Sin embargo las diferencias salariales aún se observan ya que el mercado laboral para los egresados de administración y finanzas de Los Mochis, está segmentado, es decir, existen puestos exclusivos para hombres con un nivel de ingresos superior al de los puestos exclusivos para mujeres.

Es necesario reflexionar sobre algunos de los aspectos tratados en esta investigación. Por ejemplo, con respecto al nivel educativo, el grado de escolaridad del conjunto de la fuerza de trabajo (hombres y mujeres) ha aumentado significativamente a partir de los 90. Este incremento ha sido mayor en el caso de la mujer. Sin embargo, aún cuando ellas cuenten con más años de escolaridad tienen más y mejores oportunidades de empleo, si se comparan con las que tienen menos escolaridad, sus tasas de participación y de ocupación son significativamente mayores, así como su presencia en las ocupaciones formales. Esta relación no se mantiene si se comparan hombres y mujeres con los mismos niveles educativos. Lo que en realidad está pasando es que la mujer necesita un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres.

Para el caso de los egresados en estudio, las mujeres administradoras no pueden competir con los varones en los puestos de gerentes administrativos a menos que tengan una maestría y algunas otras credenciales más.

Por otro lado, los mercados operan sin reconocer que el trabajo de reproducción y de mantenimiento de la vida no monetizado contribuye a las relaciones de mercado, y que sin ese trabajo el mercado no puede funcionar. Además se idealiza la familia como institución sin conflictos y con una utilidad conjunta donde los recursos se reparten equitativamente. Más aún, cuando las mujeres entran a participar en el mercado, lo hacen con desventaja frente a los varones, debido a las consideraciones de género que condicionan la división sexual del trabajo. Aun cuando los roles, las actitudes y las expectativas de los miembros de la familia pueden tener peso para orientar la división sexual del trabajo, las diferencias salariales en los géneros no presentan evidencia suficiente para explicar cómo se da este fenómeno.

La complejidad descrita en los renglones anteriores no presenta indicios de correlación entre el promedio de ingresos de los egresados de la carrera de administración y finanzas con ninguna de las variables en la dimensión familiar. De acuerdo con lo anterior, también se pensaba que era posible hallar cierto

grado de vinculación entre los ingresos de los egresados y el status económico de sus padres, pero esto tampoco se pudo comprobar. Lo mismo se puede decir del estatus marital ya que se encontró que los ingresos no tienen ninguna correlación con el estatus marital ni de las mujeres ni con de los hombres.

Lo que sí se observó es que a pesar de que existe una tendencia a continuar con el modelo familiar donde el hombre debería ser el proveedor económico (así se manifestaron los deseos) esto es cada vez menos posible, debido a que la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres de este mismo nivel educativo no puede soportar el mantenimiento de una familia como se hacía hace 50 años.

En general, se encontró que:

1. No tienen la misma oportunidad de empleo los hombres y las mujeres egresados de la licenciatura en administración y finanzas de la U de O Unidad Los Mochis. La segmentación de los mercados los puestos exclusivos para los hombres, tales como gerente administrativo y supervisor, presentan mayores ingresos que el de los puestos exclusivos para las mujeres, tales como asistente ejecutiva, auxiliar administrativa, y secretaria. Sólo en los puestos que no obedecen a la segmentación, las egresadas de administración y finanzas pueden tener salarios competitivos con el de los hombres, esto es en puestos tales como: auxiliar bancario, jefe de área o docente.
2. Existe una discriminación salarial en el género para estos egresados, que no puede ser contundente de manera general por la dispersión de salarios en general de hombres y mujeres, pero que se observa de manera segmentada en el análisis por puestos.

No es sencillo determinar el porqué de la segmentación del mercado laboral, en todo caso eso se dejará para una investigación posterior.

Recomendaciones

A partir de lo anterior las siguientes recomendaciones generales no son una novedad, ya han sido impulsadas por algunas comunidades en diferentes partes del mundo en diferentes épocas. es necesario rescatar las que concuerdan con el estudio aquí expuesto.

Se recomienda:

1. Realizar una propuesta de ley que a través de una verdadera política de desarrollo social establezca un ingreso familiar mínimo en relación con el número de hijos y personas de la tercera edad que

compongan a la familia, a través del pago de bonos de compensación o a través de despensas cuando el salario sea menor al ingreso mínimo necesario. Es decir, el equilibrio entre el interés personal individual y la responsabilidad colectiva, no se puede alcanzar simplemente asignando el primero a los hombres en el mercado, y la segunda a las mujeres en el hogar.

La forma más adecuada de comprender la realidad social es a través de un enfoque que englobe la totalidad de los procesos socioeconómicos que participan en el proceso de reproducción social. Invertir las prioridades significa integrar el mercado y el Estado con las responsabilidades de las mujeres en relación con la reproducción. Si esto no cambia, la sociedad y no sólo las mujeres, sino también los niños y las niñas, los jóvenes, los adultos mayores, quedarán en posiciones vulnerables. Además persistirán irresueltos importantes problemas sociales que tienen que ver con la reproducción humana, la calidad de vida y los niveles de satisfacción social, generando crisis de difícil resolución. Es común escuchar comentarios acerca de la crisis de la familia, como si ésta fuera una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Esta recomendación lleva implícita la necesidad de defender los derechos colectivos, al menos de la familia, sobre los individuales.

2. Otra recomendación está en la relación entre lo doméstico y lo tradicionalmente considerado económico. La relevancia de esta relación está en que su omisión en cualquier cuerpo de conocimientos, perjudica la concreción de los derechos de las mujeres y de la equidad. Ante la incapacidad del mercado y de los sistemas de costos y beneficios para aumentar la equidad de género, la nueva política económica necesita incorporar lo doméstico, tanto a lo largo de la economía como de la política. Es decir, se necesita la visibilidad del trabajo no remunerado como mecanismo de consideración integral del trabajo productivo.
3. Se recomienda también establecer la legislación pertinente que incentive (a través de extensión de impuestos por ejemplo) en el mercado laboral, para cada puesto un pago en promedio superior al del hombre en condiciones similares de escolaridad, para compensar los periodos de posible inactividad económica debido a la gestación y a la atención familiar.
4. Establecer becas de estudio a las mujeres para que alcancen mejores niveles escolares y puedan tener mayores elementos para la competencia laboral.

Discriminación

5. Permitir la flexibilización de la jornada laboral femenina en el caso de las mujeres con hijos para permitir una atención adecuada.
6. Establecer un porcentaje mínimo de contratación femenina en instituciones y empresas para fomentar la equidad de género.

Referencias

- Castaño, C. 1999. Economía y género. *Política y Sociedad*, (32): 23 -42.
- Cuevas, C. 2006. La Teoría de la Inversión del Capital Humano de Mujeres Mexicanas con Estudios Superiores no Explica su Segregación Laboral. In: *X Jornadas de Economía Crítica*. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Bonal, X. 1998. Sociología de la educación: una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas. Paidós. Barcelona.
- Dávila, M. 2004. Una aproximación a la macroeconomía con perspectiva de género. Universidad Centroamericana. Recuperado el 27 de junio de 2007 de <http://www.uca.edu.ni/programas/pieg/Género.pdf>.
- Ferre, Z y M. Rossi. 2002. Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997). Documento de trabajo 05/02. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía. Uruguay.
- Flecha, C. 2001. Educación y género, una crítica a la teoría del capital humano. In: *Memorias de VII Congreso de la AHE*. Universidad de Zaragoza. España.
- Guzmán, V. 2002. Las relaciones de género en el mundo global. CEPAL. Santiago de Chile.
- INEGI. 2004. Información Estadística. Recuperado el 11 de junio de 2007 de <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2004/ResumenSin.asp?c=6420&e=25>
- Lago, I. 2002. La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. In: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (98): 171 - 196.
- Li, T. 2007. Swimming upstream in China: how college education helps women. In: *First Workshop on Human Capital, Inequality and Gender: a Comparative Perspective*. Universitat Pompeu Fabra. España.
- Mejía J. 2002. Perspectiva de la investigación social de segundo orden. In: *Cinta de Moebio*. (14). Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Chile. Recuperado el 4 de abril de 2008 de <http://www.moebio.uchile.cl/14/mejia.htm>.
- McConell, C.R y S.L Brue. 2003. Economía Laboral. Mc Graw Hill. Madrid.
- Rivas, F. y M. Rossi. 2000. Discriminación Salarial en Uruguay (1991-1997). Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Montevideo. Uruguay. Recuperado el 9 de febrero de 2007 de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/DE/rossi.rtf>.
- Pérez, A. Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía. In: *Foro Interno: Abuario de Teoría Política*. (4): 87 – 118.
- Scheafer, R. L. et al. 1997. Elementos del muestreo. Grupo Editorial Iberoamérica. México.
- Torres, M. 2005. Género y discriminación. El Cotidiano, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco. México.
- Universidad de Occidente. 2007. Recuperado el 10 de mayo de 2007 de <http://www.udo.mx/historia.htm>.

Valero. J. 2002. Cambios en la participación laboral de las mujeres casadas en el área Metropolitana de Monterrey: 1976 – 1996. Estudios Demográficos y Urbanos. 50 (2): 289-310.