

## ¿Qué hace cada quién?

### Perspectivas teóricas y metodológicas para la medición de la segregación ocupacional por sexo

Gabriela Grijalva Monteverde\*

#### 1. Introducción

La segmentación de los puestos de trabajo en “femeninos” y “masculinos” constituye uno de los resultados más persistentes del mercado laboral, concentrando a hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, industrias, puestos y niveles de jerarquía en las empresas.

En un amplio reporte de investigación publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Anker (1998) analiza la ubicación ocupacional de hombres y mujeres en 41 países, concluyendo que la segregación ocupacional por sexo, esto es, el grado en que hombres y mujeres realizan diferentes trabajos y tareas o los mismos pero con diferente denominación, está ampliamente extendida en todas las regiones del mundo: más de la mitad de todos los trabajadores realizan ocupaciones que están dominadas mayoritariamente por hombres o por mujeres<sup>1</sup>.

Este fenómeno de ocupación diferenciada por sexo de los distintos puestos del mercado de trabajo tiene importantes consecuencias para el bienestar de los trabajadores de ambos sexos, constituyendo uno de los mecanismos más efectivos para crear desigualdades de género en poder y estatus, pues los trabajos con autoridad formal son más probablemente ocupados por hombres y aún en ocupaciones que en principio debieran permitir un estatus y una autonomía significativas "a los hombres se les dan posiciones elevadas y poder real, en tanto que las mujeres languidecen en los niveles inferiores de recién ingreso a la ocupación o en posiciones de baja visibilidad y poca capacidad de influencia" (Cohn, 2000; p.19).

La segregación ocupacional por sexo, donde hasta ahora las mujeres tienden a concentrarse en los empleos de más bajo salario y menor estatus jerárquico, es uno de los principales factores relacionados con las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres (Blau y Ferber, 1992; Reskin y Ross, 1990). Pero sus efectos se extienden más allá del ámbito laboral: en virtud de la relevancia social otorgada a las actividades orientadas al mercado, el menor estatus jerárquico de las ocupaciones consideradas femeninas, con respecto a las consideradas masculinas, afecta negativamente la forma en la que los hombres ven a las mujeres y las mujeres se ven a sí mismas, reforzando los patrones de autoridad y poder de los hombres sobre las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

\* Profesora-Investigadora de El Colegio de Sonora. Agradezco el apoyo proporcionado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología para la realización de este trabajo a través del proyecto Ref. 33243-S.

<sup>1</sup> Anker, 1998; p.5.

La existencia de un uso diferenciado por sexo de la fuerza de trabajo al nivel de las empresas es innegable y la evidencia empírica sobre la importancia atribuida a las características productivas que distinguirían a los trabajadores de ambos sexos, tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores, es innegable.

Anker (*op. cit.*, pp. 27-28) comenta los resultados de diversas encuestas patrocinadas por la OIT y realizadas durante la década de los noventa en algunas economías en transición (Bulgaria, la República Checa, Hungría y Eslovaquia) y países en desarrollo (India, Chipre, Sri Lanka y Ghana), en donde los gerentes de recursos humanos admiten una orientación claramente diferenciada por género para la ocupación de sus diversas posiciones de trabajo. En el total de encuestados, el 90% de los empleadores indicaron que preferían hombres para los puestos de reparación y mantenimiento y prácticamente ninguno señaló preferencia por la ubicación de mujeres en estas tareas; y entre 35% y 55% señalaron preferencias por los hombres para las ocupaciones profesionales y calificadas de producción, en comparación con el 10% que mencionó a las mujeres como las más adecuadas. En los casos específicos de Hungría y Bulgaria, entre 55% y 65% de las empresas manifestaron preferencia por hombres en sus puestos de producción y de 15% a 25% señalaron a mujeres; en Chipre, la respuesta de los gerentes de recursos humanos a si ciertos tipos de trabajo se consideran más adecuados para hombres o mujeres, el 85% señaló que en algunos puestos los hombres son más adecuados y el 89% mencionó a las mujeres como más adecuadas para otro tipo de trabajos<sup>2</sup>.

En el presente trabajo se presentan los principales enfoques y corrientes que intentan explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por sexo y su persistencia en el tiempo a pesar de los múltiples cambios demográficos, sociales y productivos, que implican la existencia de mecanismos discriminatorios hacia las mujeres que las economías de mercado no han eliminado y cuya persistencia y operación arroja información importante sobre las formas de operación de la economía capitalista moderna, más allá de las simplificaciones de las formulaciones neoclásicas.

- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y

- Las regulaciones, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

<sup>2</sup> En el estudio de caso de una empresa de arneses para automóviles ubicada en la frontera norte de México, que pasó por un importante proceso de reorganización para convertirse en una empresa "de clase mundial", Zúñiga (1999) reporta que no sólo la gerencia señalaba una serie de criterios diferenciados por sexo para la contratación y ubicación de su personal, sino que los trabajadores lo hacían igualmente: los trabajadores y las trabajadoras coincidieron abrumadoramente en señalar que la fuerza física era la característica que le reportaba más ventajas a los hombres en su desempeño en la fábrica y cuya ausencia, junto con las responsabilidades familiares, sería el talón de Aquiles de las mujeres; por su parte, las ventajas de las mujeres estarían en un abanico más amplio, como ser detallistas, observadoras, pacientes, dedicadas, ordenadas, responsables, disciplinadas, hábiles manualmente, etc. (Zúñiga, pp.156-160). El análisis detallado de la situación reportada por Zúñiga muestra que aunque en la empresa estudiada las características señaladas como más comunes en las mujeres eran las que en el discurso de la gerencia eran las más valoradas y promovidas como parte del sistema de organización de la producción y aunque la organización del proceso de trabajo había eliminado la necesidad de realizar mayores esfuerzos físicos en la totalidad de los puestos de trabajo -y principalmente en los que eran de mayor nivel jerárquico y rango salarial-, la cantidad de trabajadores hombres contratados rebasaba a la de mujeres y eran ellos los que tenían acceso a los puestos mejor calificados. [lsun@colson.edu.mx](mailto:lsun@colson.edu.mx)

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se comenta brevemente en qué consisten los enfoques del lado de la oferta y del lado de la demanda. En la sección 3 se presentan los elementos esenciales proporcionados por la teoría del capital humano para la explicación de la segregación ocupacional, así como algunos de los elementos empíricos y teóricos más críticos de esta teoría. En las siguientes secciones se discuten diferentes enfoques que permiten concebir a la segregación ocupacional por género como un resultado discriminatorio del mercado laboral. En la sección 4 se aborda la relación entre la noción de discriminación como la asignación de beneficios económicos diferenciales de acuerdo a criterios de adscripción social de las personas independientes de su productividad y las primeras explicaciones neoclásicas que conciben su desaparición en la medida en la que la competencia sea perfecta. En la sección 5 se abordan los modelos de discriminación estadística que combinan los postulados básicos de la teoría del capital humano, esto es, diferenciales de productividad entre ambos sexos y mecanismos de información imperfecta en la localización del factor trabajo. En la sección 6 se presentan algunas ideas de la teoría de las decisiones y de los modelos de amortiguamiento o dinamismo de la competencia para explicar la posibilidad de la coexistencia y funcionalidad de la segregación ocupacional por sexo como mecanismo discriminatorio aun en mercados competitivos. Por último, la sección 7 discute el papel de los roles y estereotipos de género como mecanismos de legitimidad social del comportamiento discriminatorio del mercado de trabajo.

## 2. ¿Dónde buscar la explicación a la segregación ocupacional? ¿Del lado de la oferta o de la demanda de trabajo?

En general, explicar la ubicación de las personas en los diferentes puestos del mercado de trabajo implica conocer las características, objetivos y preferencias tanto de los solicitantes como de los demandantes de trabajo. Del lado de la oferta de trabajo, la mayoría de los trabajadores tratarían, de acuerdo a sus capacidades productivas, de maximizar ingresos, posición social, autonomía, seguridad en el trabajo, buenas condiciones de trabajo y oportunidades de ascenso, y manifiestan sus preferencias de acuerdo a esto (Reskin y Ross, 1990). Por su parte, y de acuerdo a la teoría clásica de la economía, los empleadores ordenan a los prospectos de trabajadores en términos de su productividad potencial y costos laborales buscando la maximización de sus beneficios (Doeringer and Piore, 1971).

En el esquema más inmediato, la ubicación de los trabajadores en los diferentes trabajos revelaría tanto sus capacidades productivas como sus preferencias. Son comunes las explicaciones de que las mujeres y los hombres realizan diferentes trabajos porque ambos sexos *pueden* (en términos de capacidades) y *quieren* (en términos de preferencias) realizar diferentes trabajos. Estas explicaciones son conocidas como enfoques desde la perspectiva de la oferta de trabajo. En la teoría del capital humano, por ejemplo, las mujeres tienden a trabajar menos que los hombres en puestos más calificados porque tienden a acumular menos en escolaridad y capacitación por la expectativa de abandonar el mercado de trabajo para la crianza de los hijos.

[www.colson.edu.mx](http://www.colson.edu.mx) / [colson@colson.edu.mx](mailto:colson@colson.edu.mx)

Los argumentos relacionados con la oferta generalmente se abocan a analizar las preferencias de las mujeres por ciertos tipos de ocupaciones, señalando que sus responsabilidades en la esfera doméstica --principalmente el cuidado de los hijos-- las llevarían a preferir ocupaciones con condiciones flexibles y que sean relativamente fáciles de reiniciarse después de un retiro temporal. Una implicación directa, pero muchas veces ignorada, de este tipo de perspectivas del lado de la oferta es que suponen que la composición del empleo está determinada por las elecciones ocupacionales de los trabajadores, donde cada uno de ellos toma los trabajos que son consistentes con sus necesidades y no toman los que no lo son.

Pero el reconocimiento de la asimetría en las capacidades de elección entre los solicitantes de trabajo y los empleadores marcan como más razonable la búsqueda de explicaciones del lado de la demanda de trabajo. A fin de cuentas, los empleadores son los que tienen la última palabra sobre a quién contratar y a quién rechazar; los solicitantes de trabajo acuden a donde creen que pueden conseguir trabajo y no pierden sus energías y tiempo en pelear opciones que de antemano no están a su disposición<sup>3</sup>. En este enfoque, la segregación ocupacional sería más bien el resultado de los procesos de selección de los empleadores, que son los que deciden las características de los trabajadores que quieren contratar o promover.

En esta perspectiva, lo que hay que hacer para explicar la segregación ocupacional es buscar la forma en la que las capacidades de los trabajadores, las expectativas acerca del desempeño y los costos, la fuerza de las costumbres y los prejuicios sobre los sexos, influyen en la forma en que los empleadores ordenan a hombres y mujeres al interior de la "cola" en el empleo (Reskin y Ross, 1990).

#### MESAS DE TRABAJO

#### MESAS REDONDAS

### 3. Segregación Ocupacional y la Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano, fundada principalmente por Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer, inicia postulando la importancia de la capacitación de los trabajadores para incrementar sus niveles de productividad. El efecto de la capacitación en los trabajadores, entendida como el desarrollo de sus habilidades productivas, sería similar al de proveerlos de mejores máquinas y herramientas, de donde deriva el término de "capital humano" para

<sup>3</sup> Un ejemplo sobre las implicaciones de los enfoques desde la oferta o la demanda en la determinación de las características del empleo lo encontramos en las explicaciones proporcionadas para el proceso de "varonización" de la fuerza de trabajo de la Industria Maquiladora de Exportación de autopartes en algunas ciudades de la frontera norte de México, como Tijuana, Nogales y Ciudad Juárez. En primera instancia se adujo que esto se debería a que la fuerza de trabajo femenina se habría agotado en esas localidades y por ello las compañías "tuvieron" que recurrir a la contratación de hombres; el análisis de la información, sin embargo, mostró que existía una gran cantidad de mano de obra femenina disponible con las características demandadas por ese segmento industrial, por lo que la explicación al aumento del empleo masculino debería buscarse en la expansión y formas de reestructuración de las propias industrias. (Ver Carrillo, 1994 y 1997).

referirse al cúmulo de conocimientos y habilidades útiles a las empresas portadas por los trabajadores (Cohn, *op. cit.*, p. 80).

En esta formulación, los individuos y sus familias realizan inversiones hoy para mejorar su productividad futura, y con ello sus ingresos. Los gastos realizados en educación formal, capacitación en el trabajo y búsqueda de mejores oportunidades de empleo, incluyendo la migración, son considerados ejemplos clásicos de inversiones en capital humano.

En el conjunto de las muy diversas habilidades productivas de los trabajadores pueden distinguirse dos grandes grupos: las habilidades y conocimientos útiles para todas las empresas, a los que se denomina *capital humano general*, y aquellas habilidades y conocimientos útiles sólo a una empresa en particular, a los que se denomina *capital humano específico a la empresa*. En el primer grupo se puede encontrar la capacidad de leer y escribir, el manejo de máquinas de uso diverso como el torno, el dominio de programas de computación de uso generalizado como el procesador de palabras o el manejo de los conocimientos científicos básicos que intervienen en la conservación de los alimentos. En cambio, conocer el manejo de un robot que interviene en la producción de un Ford modelo X o de la tecnología necesaria para producir o comercializar la leche Y o el manejo de la línea de seguros para el sector agrícola de la región Z, constituyen ejemplos de habilidades específicas y mayormente útiles sólo a las empresas que producen el modelo X, comercializan la leche Y o venden los seguros agrícolas en la región Z.

La forma en la que los trabajadores adquieren los elementos que constituyen o incrementan su capital humano es también muy variada, pero nunca es gratuita. Como en el caso de la educación formal, puede consistir en tomar clases en una escuela, y entonces alguien debe pagar al maestro o la maestra, el salón de clases, los libros y útiles y el tiempo del estudiante. Como en el caso de cierta capacitación proporcionada en los centros de trabajo, puede consistir en laborar un tiempo bajo la instrucción de algún trabajador experimentado, caso en el que la empresa paga el costo del tiempo del trabajador experimentado, que seguramente sería más productivo haciendo su trabajo. O puede consistir simplemente en dejar al trabajador experimentar y descubrir la forma de hacer mejor el trabajo, situación en la que la empresa deberá correr con los gastos del trabajo desperdiciado.

La diferencia esencial en los costos de capacitación y entrenamiento de la fuerza de trabajo es a cargo de quién corren los gastos. En términos generales, los trabajadores mismos deben pagar por lo que les permite adquirir el capital humano de carácter general, pues en este caso los empresarios estarán reacios a proporcionar entrenamiento a trabajadores que se pueden ir a otras empresas y trasladar con ello a la competencia el capital que invirtieron. En cambio, el capital humano específico tenderá a acumularse en los trabajadores a costa de las empresas, pues en esta situación los trabajadores difícilmente invertirán en habilidades que le serán útiles sólo si continúa en la empresa a la que le son rentables en forma exclusiva.

De lado de la oferta de trabajo, la teoría del capital humano explica la segregación ocupacional aduciendo que las mayores responsabilidades familiares de las mujeres generan en ellas, en comparación con los hombres, menores niveles de acumulación de capital

humano, entendiendo por esto tanto el que las mujeres traen consigo al mercado de trabajo, como los años de estudios y la relevancia de los mismos para la adquisición de los conocimientos y las habilidades requeridas por el mercado de trabajo, como los que se adquieren en el propio mercado laboral, como la capacitación en la empresa y la experiencia proporcionada por largos periodos de trabajo ininterrumpido. Igualmente, sus roles familiares les restringirían la movilidad y las inclinarían a preferir ocupaciones menos demandantes de altas calificaciones, segregándolas a ocupaciones tradicionalmente femeninas, las que supuestamente no imponen penalidades a la participación intermitente.

Del lado de la demanda de trabajo, la teoría del capital humano sostiene que las decisiones de las empresas sobre a qué trabajadores corresponden los mejores empleos están racionalmente determinadas por los niveles de inversión que la empresa tenga que hacer para la adquisición, por parte de los trabajadores, de las habilidades y capacidades específicas que demanda el trabajo. En esta formulación, la necesidad de las empresas de garantizar el retorno de sus inversiones en capacitación de los trabajadores las harían más proclives a requerir trabajadores hombres para los trabajos de mayor complejidad, retribución y estatus, bajo el supuesto de que las mujeres tienen mayores tasas de rotación por su necesidad de atender sus responsabilidades familiares.

En resumen, la teoría del capital humano argumenta que la ubicación de las mujeres en ocupaciones menos deseables en términos de salarios y estatus se debe a que en promedio las mujeres tienen menores niveles de productividad que los hombres, lo que a su vez se explica principalmente por sus decisiones relativas a una menor inversión en capital humano.

La evidencia empírica recogida a lo largo del tiempo presenta bastantes retos a la capacidad explicativa de esta teoría del confinamiento de las mujeres a las ocupaciones de menores salarios y estatus<sup>4</sup>.

Algunos estudios muestran que la tasa de rotación de las mujeres al nivel de las empresas no es mayor que la de los hombres, sobre todo al inicio de la vida productiva. Este resultado deriva del hecho de que si bien las mujeres en conjunto son más proclives a abandonar definitiva o temporalmente el mercado laboral por la necesidad de atender responsabilidades familiares, los hombres son más proclives a cambiar de empleador (Blau y Kahn, 1981; Anker, 1998). Y otros encuentran que mayores tasas de rotación de las mujeres menos jóvenes pueden estar asociadas más claramente con menores salarios que con una proclividad a abandonar el empleo por razones familiares; la explicación de que los empleadores contratan y promueven a los mejores puestos a los hombres por su mayor probabilidad de que permanezcan en la empresa no predice tampoco el tratamiento similar que reciben mujeres jóvenes y mayores al ser excluidas por igual de los trabajos de mayor estatus (England, 1984 y 1992; Marsden, Kalleberg y Cook, 1993).

En forma similar, los avances en el cierre de la brecha educacional entre hombres y mujeres en los países desarrollados y también en muchos de los países en desarrollo, sobre

Mayores informes: Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

[www.colson.edu.mx](http://www.colson.edu.mx) / [colson@colson.edu.mx](mailto:colson@colson.edu.mx)

<sup>4</sup> Para el caso de la frontera norte de México, véase Canales (1995) y Alarcón (1994).

todo en las generaciones más jóvenes, ha cuestionado la capacidad de explicación de la segregación ocupacional por parte de la teoría del capital humano. Si la escolaridad promedio de hombres y mujeres ha tendido a igualarse ¿por qué se observan muchos menos avances en una distribución más homogénea de hombres y mujeres en los diferentes trabajos? En cuanto al argumento paralelo, de que el problema sería que las mujeres no cumplen con los requerimientos específicos de capital humano demandado por las empresas al seleccionar campos y disciplinas de estudio menos orientadas al mercado que lo que lo hacen los hombres y que esto se debería a que las mujeres proyectan de antemano una menor carrera laboral por sus responsabilidades familiares, la contraargumentación señalaría ejemplos como los siguientes: ¿el mercado de trabajo demanda más ingenieras y no hay mujeres que quieran inscribirse en estas carreras? ¿o las empresas demandan más hombres para puestos secretariales y no hay más hombres que deseen inscribirse en las escuelas técnicas de comercio? Visto de esta forma, la explicación de la selección de disciplinas y campos de estudio diferenciada por género puede estar determinada no tanto en el terreno de las decisiones diferenciadas por las perspectivas familiares de la fuerza de trabajo, sino por las señales enviadas por el mercado sobre el tipo de decisiones que toman las empresas a la hora de contratar a sus empleados, a menos que se sostenga la posibilidad de tal desvinculación entre las demandas del mercado de trabajo y los diferentes sistemas educativos en el mediano y largo plazo.

Pero las críticas que ha recibido la teoría del capital humano en su explicación de la segregación ocupacional por género van más allá. Según Cohn, el problema mayor de esta teoría es su sobreestimación de la importancia que conceden las empresas a las calificaciones específicas a la empresa y las inversiones que tienen que hacer para que los trabajadores las adquieran. Este autor señala que “los profundos procesos de reestructuración de las empresas estadounidenses de las décadas de 1980 y 1990, en las que grandes cantidades de trabajadores tanto descalificados como calificados fueron despedidos o reubicados en sus empresas por políticas de adelgazamiento y racionalización de personal, mostraron que ciertamente es caro entrenar nuevos empleados, pero que es más caro aún tener a dos personas contratadas para un trabajo que puede hacer una sola de ellas con más horas de trabajo. Los costos de entrenamiento son sólo una pequeña parte de los costos laborales totales y las partes restantes pueden configurar una división sexual del trabajo completamente diferente a la que predicen las calificaciones específicas a la empresa” (Cohn, 2000, *op. cit.* p.86).

Si las diferencias en los niveles de productividad potencial de hombres y mujeres no fueran lo suficientemente importantes como para explicar en su totalidad las políticas de contratación y promoción de la fuerza de trabajo seguidas por las empresas, como sostienen los críticos de la teoría del capital humano y los proponentes del concepto de discriminación del mercado de trabajo ¿cómo puede sostenerse en términos económicos la desigualdad entre los sexos? ¿cómo puede sostenerse la discriminación en el empleo?

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00  
Maveros Informes: Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

#### 4. El Modelo Neoclásico y la Discriminación

*The Economics of Discrimination*, publicada originalmente en 1955 por Gary S. Becker es considerada como la obra fundacional del análisis neoclásico moderno sobre la discriminación en el mercado de trabajo (Blau and Ferber, 1992, p. 200; Cohn, 2000, p. 29). Esta obra, esencialmente la tesis doctoral de su autor, vino a proporcionar un marco teórico al estudio de la discriminación desde una perspectiva económica, tema que según el propio Becker hasta entonces había atraído poco el interés de los economistas y era considerado como propiedad de otras ciencias sociales como la sociología y la antropología; para él, el objetivo debía ser complementar el análisis de las causas de la discriminación con el análisis de sus consecuencias económicas<sup>5</sup>.

En este trabajo, Becker conceptualiza a la discriminación como un prejuicio personal, o lo que él mismo denominó un *gusto*, en contra de la asociación o el intercambio con un grupo particular. Que esta tendencia o gusto discriminador tenga un efecto económico, en nivel de empleo y salarios, en contra del grupo discriminado en el mercado de trabajo depende de que se influya el comportamiento de las personas de tal manera que se considere que la asociación o el intercambio con el grupo discriminado tiene un costo, cuyo monto queda representado en lo que Becker llama el *coeficiente de discriminación*<sup>6</sup>.

Según Becker, un mercado totalmente competitivo no tiene cabida para la discriminación. ¿Por qué razón? Porque si algunas empresas discriminan en contra de un grupo, digamos las mujeres, entonces los salarios de las mujeres disminuirán<sup>7</sup>. Pero entonces las empresas que discriminan estarán pagando mayores salarios que sus contrapartes más igualitarias, por lo que serán menos rentables. En un mercado perfectamente competitivo, las empresas con ganancias menores a lo que pueden obtener son sacadas del mercado por la competencia de las inversiones. Esto pondría a las empresas que discriminan en un aprieto y no tendrían más que dos opciones: o se salen del negocio o contratan mujeres para disminuir sus costos, restaurando con ello su rentabilidad y permitiéndoles sobrevivir. La racionalidad en la toma de las decisiones implicará entonces que los empleadores tomen la segunda opción, con lo que las empresas empezarían a eliminar su comportamiento discriminatorio, empezando a contratar mujeres, lo que seguirían haciendo hasta que las diferencias de empleo y salariales de éstas con respecto a los hombres desaparecieran (esto es, que se alcance el equilibrio).

<sup>5</sup> Becker (1971), pp. 10-11.

<sup>6</sup> Si para un determinado trabajo un empleador discrimina a las mujeres, entonces actúa como si existiera un costo no monetario igual a  $d_r$  (el coeficiente de discriminación) por emplearla. Para este empleador, el costo total de contratar a un hombre es su salario  $w_h$ , pero el costo total de emplear a una mujer es  $w_m + d_r$ , lo que significará que contratará a una mujer sólo si le paga un salario menor que a un hombre (pues  $w_m = w_h - d_r$ ).

<sup>7</sup> Esto es así porque las empresas que contratan mujeres y hombres tendrán compitiendo a una oferta de trabajo mayor que las que sólo contratan hombres. Por lo tanto, en estas empresas la mayor competencia les permitirá asignar los trabajos al menor salario posible y dado que las mujeres sólo podrán contratarse en estas empresas, sus salarios promedio serán menores que los de los hombres. @colson.edu.mx

Para Becker, la explicación para que la discriminación continúe existiendo proviene, en primera instancia, precisamente de lo que llamó el *gusto* por la discriminación, sosteniendo que este gusto puede ser tan importante para un empleador como para que decida mantener una conducta discriminatoria aún a costa de sus ganancias, es decir, una empresa conscientemente puede decidir pagar salarios más altos con tal de excluir a las mujeres de su piso de producción. Si bien lo anterior puede ser cierto, es decir, que una empresa decida pagar salarios más altos con tal de darse el gusto de mantener una política de contratación discriminatoria, en el sentido de excluir a un grupo de trabajadores de la competencia por sus puestos, lo que no queda claro es cómo la competencia no lo saca del negocio, a menos que la competencia realmente no exista, como en el caso de alguna empresa que tenga el monopolio o la mayor parte del mercado del producto que vende o del empleo de la clase específica de trabajo que contrata.

Pero Becker proporciona también otra explicación: la discriminación se puede sostener porque ésta es promovida no sólo por los empleadores, sino también por los trabajadores pertenecientes al grupo que no es discriminado, el cual tiene su propio gusto por la discriminación porque se beneficia de ella, mejorando sus salarios y su jerarquía con respecto al grupo discriminado<sup>8</sup>.

Llevado a su máxima expresión, este argumento del comportamiento discriminatorio de los trabajadores impondría sobre los empleadores una natural preocupación de que la respuesta negativa de los trabajadores a tener compañeras de trabajo redujera la productividad o incrementara los costos laborales al aumentar la rotación y conducir a los hombres a demandar salarios más altos para compensarlos por trabajar con mujeres (Doeringer y Piore, 1971).

Según Reskin y Ross, la previsible oposición masculina no necesariamente detendría a los empleadores si existiera una cantidad suficiente de mujeres calificadas para sustituir a los hombres, pero los empleadores se podrían ver impedidos de cambiar grupos completos de trabajadores. Las reglas de antigüedad previenen el reemplazo de hombres experimentados; demasiadas pocas mujeres calificadas pueden estar disponibles; y los empleadores pueden ser incapaces de entrenar a las mujeres porque los sindicatos masculinos controlan la capacitación o porque la capacitación puede tomar demasiado tiempo (Reskin y Ross, *op. cit.*; p. 36).

Por el contrario, para Cohn la argumentación de Becker sobre el gusto por la discriminación de parte de los trabajadores y su posible imposición aún en contra de la mejor conveniencia de los empleadores es problemática y poco sustentada por la evidencia histórica en Estados Unidos, que muestra que en muy pocas ocasiones aún la fuerza de trabajo más

---

<sup>8</sup> Si los trabajadores hombres tienen un gusto por la discriminación en contra de las mujeres, actuarán como si existiera un costo no monetario por trabajar con mujeres igual a lo que Becker llama su coeficiente de discriminación  $d$ . Esta cantidad será un sobresueldo que la empresa deberá pagarle a los hombres si quieren contratar mujeres, lo que racionalmente desestimularía a contratar mujeres aún a los empleadores menos discriminadores.

organizada, la perteneciente a uniones sindicales fuertes, haya podido imponer a una empresa la contratación de trabajadores que no desearan (Cohn, *op. cit.* p. 34)<sup>9</sup>.

La polémica con la teoría de Becker sobre el gusto por la discriminación y la factibilidad de su coexistencia en un mercado de decisiones racionales y competencia perfecta ha dado origen a dos corrientes de explicación alternativas que serán objeto de los siguientes apartados. La primera de ellas sostiene la racionalidad de las políticas discriminatorias bajo los denominados modelos de discriminación estadística; la segunda relaja o relativiza los supuestos de la competencia y la racionalidad en la toma de decisiones a través de lo que se llaman los enfoques del amortiguamiento.

## 5. Discriminación Estadística

Postulados por Edmund S. Phelps (1972), Arrow (1973), Aigner y Cain (1977), estos modelos atribuyen a los empleadores diferentes motivaciones que Becker para diseñar y ejecutar políticas de contratación y promoción de sus puestos de trabajo en forma discriminatoria hacia las mujeres y que son perfectamente compatibles con la estipulación de la maximización de ganancias atribuida por el modelo neoclásico como el objetivo central de las empresas.

Estos enfoques inician su explicación aduciendo que las empresas se enfrentan constantemente a la toma de decisiones sobre la contratación y asignación de tareas o promoción de puestos a los diferentes solicitantes, o a los trabajadores ya contratados, en condiciones de incertidumbre y utilización de información incompleta. Esto es así porque aun si se recoge la información más pertinente sobre las calificaciones y trayectorias de los prospectos a un empleo, los contratantes nunca pueden saber con exactitud quiénes pueden ser los trabajadores más productivos o, si así lo desean, si permanecerá en su trabajo después de ser contratados y posiblemente entrenados. En este contexto los errores tienen un costo que debe ser minimizado, sobre todo si los costos de la búsqueda y la capacitación de los prospectos son altos. Consideraciones similares se pueden hacer en el caso de la promoción de los trabajadores ya contratados, aunque en estos casos se cuente con algo más de información confirmada por el desempeño anterior de los trabajadores.

En estas circunstancias, los empleadores sólo pueden conocer ciertos indicadores que son una aproximación de lo que puede ser la productividad del prospecto y recurren a información fácilmente accesible que puede estar correlacionada con los niveles de productividad o estabilidad esperada. De esta manera, los promedios de desempeño del

<sup>9</sup> Este mismo autor señala que la argumentación de Becker sobre el gusto por la discriminación de parte de los empleadores y también de los trabajadores, aplicada a la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, es compatible con la interpretación marxista-feminista de la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y de las posiciones de mayor jerarquía en el mismo de Heidi Hartman, una de las proponentes más influyentes de esta perspectiva en Estados Unidos, según la cual las mujeres son discriminadas no sólo por los capitalistas en busca de la maximización de sus ganancias, sino por una coalición entre los capitalistas y los trabajadores del sexo masculino, en la que todos los hombres se benefician (Cohn, 2000; pp.34-36) .

grupo de adscripción del solicitante pueden ser utilizados como información complementaria a la hora de tomar las decisiones de personal más difíciles.

Si los empleadores consideran que las mujeres en promedio son menos productivas o estables que los hombres, pueden usar esta información para decidir en contra de las mujeres concretas que están evaluando. Esto es, los empleadores pueden estar evaluando a las mujeres individuales sobre la base de sus creencias de lo que son los comportamientos medios de su grupo.

Estas creencias en las que se basan los empleadores pueden ser incorrectas, exageradas, estereotipadas o desfasadas temporalmente de la realidad, con lo que los mecanismos de evaluación serán claramente injustos y discriminatorios pues generarán diferencias entre hombres y mujeres que nos son atribuibles a diferencias potenciales en productividad. Pero si no existe un sesgo en contra de las mujeres, es de esperarse que con el tiempo la información que utilizan los empleadores se actualice y las decisiones sean óptimas.

Si la información o percepción de los empleadores es cierta, *en promedio* los empleadores estarán tomando las decisiones adecuadas en el marco de la información incompleta y cualquier diferencia en ubicación o retribución entre mujeres y hombres reflejará las diferencias promedio en productividad de ambos grupos. En este caso, el comportamiento de los empleadores podrá ser racional en su toma de decisiones con respecto al conjunto de mujeres, y por eso podría subsistir en un mercado competitivo, pero será discriminadora con respecto a las trabajadoras individuales que serán evaluadas de acuerdo al comportamiento medio de su grupo de adscripción y no con base a su productividad individual.

Como Arrow (1973) puntualiza, las consecuencias de la discriminación estadística pueden considerarse perniciosas por sus efectos de retroalimentación. Por ejemplo, si la percepción de los empleadores sobre las mujeres en general es que son menos estables que los hombres, entonces podrán decidir no asignarles los trabajos que requieran de más inversión en habilidades específicas a la empresa y asignarles sólo los trabajos de calificación más general; en este contexto, las mujeres tendrán pocos incentivos para permanecer en el trabajo, mostrando con ello el comportamiento inestable que el empleador esperaba de ellas y el empleador no encontrará razón alguna para cambiar su comportamiento.

• Trabajo, pobreza y exclusión social  
• Integración económica y trabajo en América del Norte

• libros recientes sobre el trabajo y la industria en México

• Exhibición y venta de libros

## 6. La teoría de las decisiones y el amortiguamiento de la competencia

Existen también otros enfoques conceptuales de la competencia y las formas en que ésta opera que permiten concebir la existencia de mecanismos de segregación y su persistencia en el mercado de trabajo sin que necesariamente existan diferenciales de productividad entre grupos de trabajadores.

Por una parte, distintas corrientes de la Teoría de las Decisiones llaman la atención sobre la forma en la que se toman las decisiones en las empresas reales, señalando que ésta puede diferir bastante de los modelos que suponen a las empresas compitiendo entre sí en todo momento con toda eficacia y en la que los errores se pagan con la muerte súbita (Cohn, 2000).

En su lugar, las empresas pueden ser dirigidas cotidianamente por empresarios y gerentes que tienen más objetivos que la maximización *inmediata* de las ganancias de la empresa –que en ocasiones incluyen la satisfacción de otros proyectos personales en detrimento del bienestar de la empresa--, que deben tomar decisiones con información imperfecta y que cometen errores de apreciación sobre lo que es mejor o no en determinadas circunstancias. Así, no es poco común que las empresas individuales puedan perder oportunidades de atraer alguna inversión potencial, fracasar en la implementación de tecnologías que los competidores están adoptando o dejar de aprovechar algún instrumento financiero que sería más redituable en su portafolio, sólo porque la dirección de la empresa está demasiado ocupada persiguiendo otro tipo de objetivos o realizando otros proyectos. Esto significaría que en las empresas reales existen inercias que hacen que capital y trabajo no sean tan líquidos y que puedan coexistir y persistir arreglos económicos que no son los óptimos sin que los competidores los puedan aprovechar para sacarlas de la competencia, porque ellos mismos pueden estar tan ocupados que no noten la vulnerabilidad implícita en la inactividad de las otras empresas.

La teoría de las decisiones no implica que el supuesto de racionalidad en las decisiones del modelo neoclásico debe abandonarse, pero sí reformularse. Lo que sostiene es que no en todo momento las decisiones que toman las gerencias son racionales, porque en la marcha cotidiana de las empresas se pueden amalgamar toda una serie de objetivos e intereses particulares no necesariamente coincidentes con el objetivo de maximizar las ganancias a corto plazo. En lo que sí están coincidentemente unidos todos los miembros de la gerencia es en la supervivencia de la empresa, objetivo que es señalado como el *objetivo primario*. Cuando esta supervivencia se encuentra amenazada, la dirección o gerencia cerrará filas, abandonará temporalmente cualquier proyecto ajeno al objetivo primario y se concentrará totalmente en el desempeño de la empresa. Pero una vez que este objetivo primario se considere cubierto, la dirección se volverá a permitir el dirigirse hacia metas secundarias perdiendo de vista temporalmente el objetivo primario.

En estos enfoques, el nivel de racionalidad en la toma de decisiones de las empresas dependerá de los niveles de "inercia organizacional" que a su vez dependen de qué tan lejos se encuentre la empresa del nivel de supervivencia en el mercado o, lo que es lo mismo, del nivel de recursos excedentes disponibles. Cuando la empresa se encuentra lejos del nivel de supervivencia se dice que está en una situación de amortiguamiento de la competencia, situación en la que se puede permitir tomar decisiones que vayan más allá de la minimización de sus costos. Por el contrario, cuando la empresa está en una situación en la que se juega su supervivencia, la aplicación de los procesos de decisión más racional que presuponen la minimización de los costos puede hacer la diferencia entre salir del mercado o permanecer en él.

La utilidad de los enfoques de la teoría de las decisiones y del amortiguamiento de la competencia para explicar la segregación ocupacional por sexo estriban en que proporcionan una visión más dinámica de la competencia y de las diferentes combinaciones de costos, objetivos y procesos que pueden coexistir en cualquier momento en que se analice el mercado

de trabajo. Así, las decisiones sobre la estipulación de las habilidades productivas requeridas por cada puesto de trabajo y su respectiva asignación a trabajadores de diferentes sexos pueden estar determinadas, más que por las consideraciones de diferenciales en los niveles de productividad potencial, por muy variadas combinaciones de intensidad del capital, formas de organización de la producción y ubicación competitiva de la empresa. Así, algunas empresas pueden decidir contratar sólo hombres y pagar los sobresueldos que implican excluir a un grupo importante de competidoras potenciales que pudieran disminuir la nómina, porque los empresarios pueden no estar necesitados de minimizar sus salarios, ya sea porque el nivel de competencia que enfrentan y la participación que constituyen los sueldos en el total de los costos afectan sus incentivos para encontrar formas de disminuir los salarios<sup>10</sup>. Por el contrario, cuando el factor trabajo constituye una parte importante en los costos totales de la organización, contratar trabajadores más baratos puede generar suficientes ahorros y crear oportunidades para el empleo de mujeres.

En este sentido, no es necesario recurrir al supuesto de la menor productividad del grupo que se desea discriminar con menores posiciones y salarios; la segregación puede darse perfectamente entre empresas y grupos ocupacionales sin que esto implique pérdida de competitividad de las empresas, sino todo lo contrario.

## 7. El papel de los roles de género, la socialización y los estereotipos

Para concluir este trabajo, no está de más analizar con algún detalle el papel que juegan las diferencias que biológica o socialmente se asignan a hombres y mujeres y que son menciones frecuentes para su ubicación diferencial en ocupaciones, industrias y niveles jerárquicos dentro de las empresas. En este apartado argumentamos que estos factores son, más que explicaciones, justificaciones *a posteriori* que encubren las decisiones de carácter económico que toman las empresas sobre otras bases y que sirven para legitimar estas decisiones.

En esta aproximación al problema, la segregación ocupacional tiene su cimentación más profunda en la división sexual del trabajo en el nivel social más amplio, es decir, en el establecimiento de las nociones sobre lo que son los roles apropiados a las personas pertenecientes a cada uno de los sexos. De acuerdo a esto, las mujeres tienen con mayor probabilidad una serie de habilidades y conocimientos, naturales o aprendidos, derivados de su rol social como responsables principales de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, que las presentarían a los ojos de los empleadores como las trabajadoras idóneas para toda una serie de trabajos que supondrían el ejercicio de estas habilidades y conocimientos. De

<sup>10</sup> Un ejemplo claro de esta situación puede ser la instalación de la planta de ensamble y estampado Ford en Hermosillo en 1985, que desde sus inicios excluyó por completo a las mujeres de todos sus puestos de producción, a pesar de que las características y habilidades requeridas para quienes ingresarían a la planta durante muchos años estaban lejos de ser incompatibles con la fuerza de trabajo femenina de la entidad. Sólo después de 15 años de operación, la empresa ha empezado a incluir mujeres, aunque aun de manera poco significativa (24 mujeres en más de 2000 trabajadores).

forma similar, la supuesta ausencia de otras características que definirían con mayor precisión a los hombres excluiría a las mujeres del ejercicio de ciertas ocupaciones y puestos de trabajo.

Se puede mencionar un extenso catálogo de estas características, cuya mayor o menor aceptación social en contextos históricos y espaciales determinada en buena medida la estructura y segregación ocupacional al moldear supuestamente las preferencias de empleo de la oferta de trabajo, así como las preferencias de los empleadores.

La naturaleza más dispuesta al servicio a los demás ayudaría a calificar a las mujeres para las ocupaciones donde se requiere atender niños, enfermos o ancianos y explicarían su sobre-representación en los trabajos de docente de educación preescolar y básica, enfermeros, niños o trabajadores sociales; su entrenamiento y experiencia en actividades relacionadas con el trabajo doméstico favorecería su contratación en ocupaciones que serían una extensión de lo que se hace en casa, como sería la de los trabajadores domésticos, empacadores en alguna agroindustria, cocineros, meseros o camareros en hoteles y pensiones; su mayor destreza manual y atención visual la pondría en una posición de ventaja con respecto a los hombres en la fila de solicitantes de una fábrica textil que requiriera costureros o tejedores o en alguna industria electrónica de ensamble; su supuesta menor proclividad a la deshonestidad y su experiencia en el manejo de los recursos económicos de sus hogares las prepararían para ocupar mayoritariamente ocupaciones como cajera, contadora o vendedora.

Por su parte, los hombres tendrían en forma natural o adquiridas socialmente como responsables únicos o principales de la subsistencia de sus hogares, las habilidades y talentos que explican su preponderancia en algunas ocupaciones. Su mayor masa muscular los calificaría para los trabajos que suponen mayor esfuerzo físico, como trabajadores de la construcción, choferes de vehículos pesados, mineros o cargadores; su costumbre y mayor identificación con el ejercicio de la autoridad los califica más para ocupar las posiciones de supervisión y gerencia o de la alta oficialidad de la administración pública; su menor aversión por el peligro, derivado de su rol social de protector de la familia, los haría más calificados para ocupaciones como bombero, policía o guardia de seguridad; su mayor disponibilidad para viajar los ayudaría a ocupar la casi totalidad de los puestos de conductores de transporte de carga o piloto aviador; su mayor inclinación por el uso de las herramientas explicaría por qué la mayoría de los trabajadores de reparación y mantenimiento son hombres.

Pero en cada ocupación, trabajo o grupo de tareas agrupadas en un puesto, resulta difícil medir o definir con claridad las habilidades que requeriría su desempeño y que podrían ser contundentemente tipificadas como habilidades masculinas o femeninas. Esto es, para el desempeño de la mayor parte de las ocupaciones o trabajos se requieren habilidades o conocimientos que pueden ser considerados como adecuados a los dos sexos, en el sentido de los estereotipos que se han señalado con anterioridad. Además, para cada supuesta "regla" social de asignación del trabajo a cada uno de los sexos existen suficientes excepciones como para poner en duda su consistencia<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Por ejemplo, aunque la mayoría de meseros y cocineros fueran mujeres en determinado lugar y momento, esto no excluye al sexo masculino de estas ocupaciones, pues abundan los establecimientos en los que por el

El estudio de Reskin y Ross (1990) o el de Zúñiga (1999) son buenos ejemplos de estudios de cómo las etiquetas sexuales de los trabajos que se feminizan o masculinizan lo hacen por otras razones, invocando selectivamente estereotipos sexuales después de que se deciden las contrataciones. Con frecuencia, el primer paso para la reconstrucción de las etiquetas sexuales de los trabajos es transformar el proceso de trabajo; romper con la tradición de cómo se hace el trabajo pavimenta el camino para revertir las ideas sobre cuál de los sexos debe realizarlo.

Dado lo persistente de la concepción de las actividades como propias de alguno de los dos sexos y la omnipresencia de los estereotipos sexuales, los trabajadores están tentados a explicar la segregación por sexo en los trabajos tanto como manifestación de las diferencias entre los sexos como evidencia de la importancia de tales diferencias en el desempeño del trabajo<sup>12</sup>.

### Bibliografía

Aigner, Dennis J. y Glen G. Cain (1977). "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", en *Industrial and Labor Relations Review*, No. 30.

Alarcón, Diana y T. McKinley (1994), "Gender differences in wages and human capital: case study of female and male. Urban workers in Mexico from 1984 to 1992", en *Frontera Norte*, No. 12, El Colegio de la Frontera Norte.

contrario la mayoría de los empleados en estos trabajos son hombres; con frecuencia, los establecimientos de bebidas y comidas económicas contratan mayoritariamente a mujeres en cocina y servicio al cliente, pero restaurantes y bares de otro nivel contratan hombres para estas mismas tareas. Similarmente, aunque las labores de limpieza y la utilización del horno en las casas las hagan generalmente las mujeres, en la limpieza de fábricas y oficinas y entre panaderos y reposteros comerciales no necesariamente se encuentran pocos hombres. Si la mayoría de los profesores de educación preescolar y primaria son mujeres y con frecuencia ello se explique aduciendo una mayor facilidad de las mujeres para tratar a los niños por su rol de madres, la proporción de mujeres y hombres se invierte en la educación secundaria y media como si repentinamente la habilidad para tratar con adolescentes pasara a ser principalmente masculina. Igualmente, la supuesta mayor destreza manual y agudeza visual que también supuestamente le puede ofrecer ventajas a las mujeres para muchos trabajos, combinada con su supuesta predisposición al servicio de los demás, no le ha reportado ninguna ventaja en el mercado de trabajo de los cirujanos ni en el ejercicio de la mayor parte de las especialidades médicas.

<sup>12</sup> A este respecto, resulta esclarecedor comentar otro de los estereotipos de género más difundidos y que suele ser argüido con demasiada facilidad para explicar la persistencia de la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se dice que las mujeres tienen empleos de menor estatus y retribución salarial porque "aceptan" con mayor facilidad que los hombres este tipo de trabajos y que lo hacen así porque su contribución a la economía doméstica es complementaria, en tanto que los hombres no lo hacen así porque su contribución es primaria y esencial. Este argumento se basa centralmente en la noción también estereotipada de la existencia de una estructura familiar nuclear con un solo proveedor, desestimando la extensión de otras muy diversas formas de organización familiar que coexisten en nuestras sociedades modernas. Pero más que nada sobrestima la capacidad de la oferta de trabajo para moldear las características de la demanda, pues supondría que existen malos empleos debido a que hay quien los acepte. En todo caso, ¿no podría cambiarse sustancialmente la interpretación sosteniendo que las mujeres "aceptan" estos trabajos porque no hay de otros para ellas y lo hacen precisamente porque les es indispensable llevar recursos a sus casas?

- Anker, Richard (1998). *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*, International Labour Office, Geneva.
- Arrow, Kenneth (1973). "The Theory of Discrimination", en Ashenfelter y Rees (eds.) *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, New Jersey.
- Becker, Gary S. (1971). *The Economics of Discrimination*, 2<sup>nd</sup>. Ed., The University of Chicago Press, Chicago.
- Blau, Francine D. y M. A. Ferber (1992). *The Economics of Women, Men and Work*, 2<sup>a</sup>. Ed., Prentice Hall, New Jersey.
- y L. M. Kahn (1981). "Race and sex differences in quits by young workers", en *Industrial and Labor Relations Review*, No. 34.
- Canales Cerón, A. (1995). "Condiciones de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación", en S. González, O. Ruiz, L. Velasco y O. Woo (comps.), *Mujeres, Migración y maquila en la frontera norte*, México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de la Frontera Norte - El Colegio de México, México.
- Carrillo, Jorge (1997). "Cambios en los mercados de trabajo de las maquiladoras de México", en *Momento Económico*, No. 92, IIEs de la UNAM, México.
- (1994). "Mujeres en la Industria Maquiladora de Autopartes", en V. Salles y E. MacPhail (coord.), *Nuevos textos y renovados pretextos*, El Colegio de México, México.
- Cohn, Samuel (2000). *Race and Gender Discrimination at Work*, Westview Press, Colorado.
- Doeringer, Peter B. y M. J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Massachusetts.
- England, Paula (1992). *Comparable worth: Theory and evidence*, Aldine de Gruyter, New York.
- (1984). "Wage appreciation and depreciation: A test of neoclassical economic explanations of occupational sex segregation", en *Social Forces*, 62, pp. 726-749.
- Marsden, P.V., Arne Kalleberg y C. R. Cook (1993). "Gender Differences in Organizational Commitment: Influence of Work Positions and Family Roles", en *Work and Occupations*, No. 20.
- Phelps, Edmund S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", en *American Economic Review*, No. 62.
- Reskin, Barbara F. y P.A. Ross (1990). *Job Queues, Gender Queues*, Temple University Press, Philadelphia.
- Zúñiga Elizalde, Mercedes (1999). *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres: un estudio de caso en una empresa de arneses para automóviles*, El Colegio de Sonora, Hermosillo.