

DIFERENCIAS DE INGRESO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL GRAN SANTIAGO 1969 Y 1981

Ricardo Paredes*

EXTRACTO

En este artículo se analizan las diferencias en los ingresos del trabajo de hombres y mujeres en los años 1969 y 1981, en Santiago de Chile, mediante la descomposición del diferencial en porciones atribuibles a productividad (medida en base a la teoría de capital humano) y a discriminación.

La conclusión más importante es la imposibilidad de rechazar la hipótesis de que parte de este diferencial total de ingresos favorable a los hombres, se debe a discriminación.

ABSTRACT

This article analyses labor earnings differentials between men and women in Santiago Chile. For the years 1969–1981. The analysis is carried on dividing the differential in two parts. One related to labor productivity and the other to discrimination.

The results do not reject the hypothesis that the labor earnings differential between men and women arises from discrimination against women.

*Este artículo es una versión de mi tesis presentada al Programa de Estudios Económicos Latinoamericanos para Graduados (ESCOLATINA), del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, para obtener el grado de Magister en Ciencias con Mención en Economía. Por ello, reitero mis agradecimientos a esta institución universitaria y a los señores Andrés Sanfuentes, José Yáñez, Cristián Morán, Juan Eduardo Coeymans y Morton Stelcner, por sus valiosos comentarios. Obviamente, los errores son de mi exclusiva responsabilidad.

DIFERENCIAS DE INGRESO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL GRAN SANTIAGO 1969 Y 1981

Ricardo Paredes

1. INTRODUCCION

La razón de ingresos entre hombres y mujeres ha sido para el Gran Santiago, aproximadamente, 2:1 en los últimos veinticinco años. A partir de este hecho, surge la pregunta: ¿Qué factores inciden en la magnitud de esta brecha?

La teoría de capital humano da una buena explicación de la determinación del ingreso de las personas. Sin embargo, dicha teoría no responde totalmente a nuestra pregunta. Existe para ello un desarrollo teórico relativamente reciente sobre discriminación a partir del trabajo de G. Becker.¹

Desde esta perspectiva, en este artículo, se analiza el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres sobre la base de los datos de ingreso provenientes de la encuesta de Ocupación y Desocupación de este Departamento de Economía; se realiza, además, una comparación de la incidencia relativa de factores de productividad y discriminación en los años 1969 y 1981.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. El modelo de capital humano

El modelo de capital humano de distribución del ingreso fue desarrollado por Mincer (1974) a partir del esquema conceptual de Becker (1964) y postula que los cambios en los ingresos de las personas están asociados a cambios directamente proporcionales en productividad, generados por variaciones en la inversión neta de capital humano.

¹G. Becker (1971).

Las modalidades de esta inversión son muchas; pero, el modelo se centra en considerar la escolaridad formal y el entrenamiento en el trabajo.

Se postula también en esta teoría que la inversión neta en capital humano es decreciente a través de la vida. Ello se basa en la disminución de la inversión bruta (menor vida útil del proyecto) y en la aceleración de la depreciación con la edad.

Este modelo, sin embargo, ha sido más desarrollado al considerarse una serie de variables socioeconómicas con el objeto de incluir ciertas características y roles propios y/o atribuidos al sexo. Así, por ejemplo, se incluyen características familiares, como el estado civil y el número de hijos, que se espera tengan efectos contrapuestos en la determinación de ingresos entre hombres y mujeres.²

2.2. Discriminación

Este término se define aquí a partir de G. Becker (1971). Se dirá, pues, que un empleador discrimina en contra de las mujeres cuando está dispuesto a sacrificar parte de sus ingresos con tal de contratar en su lugar a hombres, aun cuando ambos posean idénticas capacidades actuales y potenciales.

Esta definición es muy útil por dos motivos: por un lado, es lo suficientemente amplia como para incluir distintas razones para que la discriminación se efectúe como sería, por ejemplo, el gusto o el desconocimiento de las verdaderas aptitudes. Por otra parte, permite cuantificar en términos monetarios este concepto.

La discriminación en el empleo contra la mujer puede manifestarse en el mercado ya sea en un diferencial de salario entre hombres y mujeres, en una distribución ocupacional segregado contra ella o en una combinación de ambos.³ Esto dependerá de factores diversos, tales como legales, grado de competencia, grado de sustituibilidad entre factores, forma funcional de la discriminación, tipo de oferta que enfrente el empresario, etc.

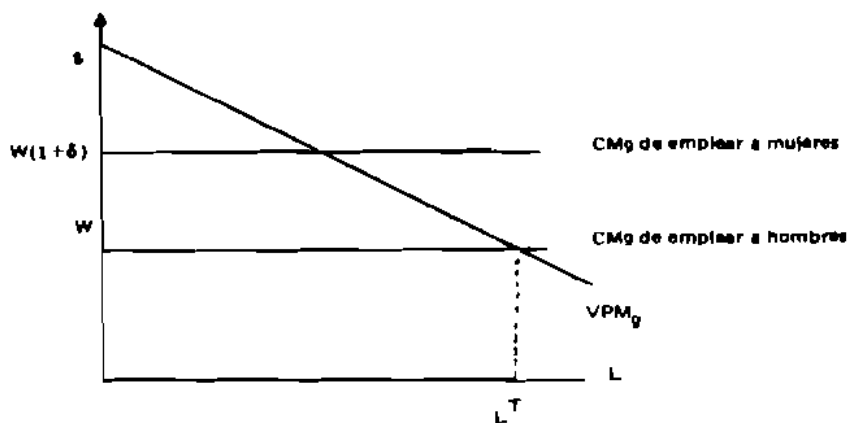
Una forma de ilustrar esta situación es suponer que, sólo, un empresario es discriminador contra las mujeres (M). Además, que tanto el mercado del trabajo como el de los bienes son competitivos; que sólo el trabajo es el factor variable de producción y que los gustos por discriminar contra M determinan un costo marginal igual al salario (W) más $W \cdot \delta$, donde $W \cdot \delta$ es lo que el empleador está dispuesto a pagar con tal de no contratar M .

²Véase, S. Polachek (1975).

³Segregación aquí, contra la mujer, se entiende cuando ésta es empleada en un número significativamente menor al que resultaría de una distribución al azar.

Si suponemos además idénticas ofertas de trabajo, se tendrá una absoluta segregación contra M en esa firma, ya que el total de trabajadores requeridos (L^T) puede ser obtenido a un costo uniforme W que es menor que $W(1 + \delta)$. Véase gráfico 1.⁴

GRAFICO 1



Distintos resultados se observarían: si todos los empleadores tuvieran gustos por discriminar contra M,⁵ si la discriminación depende del número relativo de M o si la legislación obliga a contratar un número de M por cada hombre.

El desconocimiento también puede determinar un grado de discriminación y aunque los motivos para efectuarla son diferentes a los gustos, las consecuencias son similares.

Si pensamos, por ejemplo, en la fuerte evolución de la inversión en capital humano efectuada por la mujer en los últimos años y en que el empleador no observa completamente la magnitud de este cambio, la información errada lo puede llevar a discriminar si el costo de informarse bien supera los beneficios de esta acción.

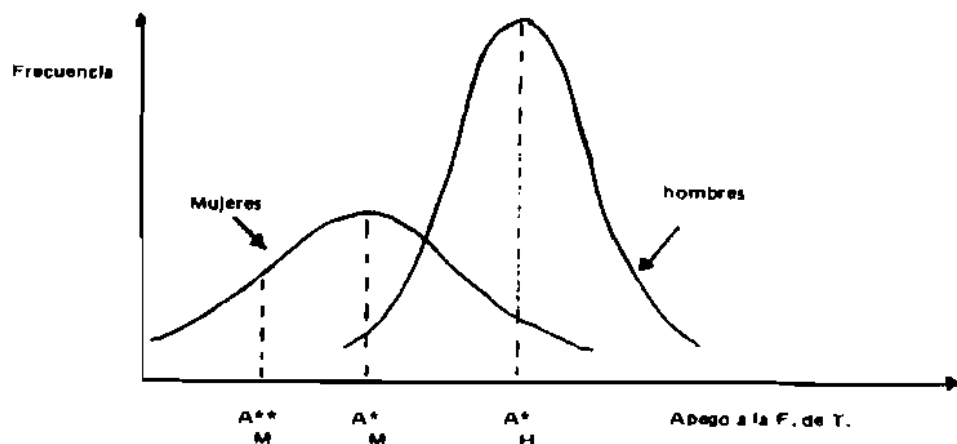
También la distribución de la población femenina respecto a una característica de productividad potencial, como es el apego a la fuerza de trabajo, puede conducir a discriminación neta contra la mujer. En efecto, una distribución normal de la población femenina respecto a esta característica, pero de mayor varianza que la de los hombres, puede significarle costos adicionales al empleador adverso al riesgo.

⁴ Alternativamente puede no existir segregación, si se le paga a las mujeres un salario $W/(1 + \delta)$ el que sería inferior a W .

⁵ En este caso, la segregación no sería absoluta, ya que los empresarios como un todo enfrentarían una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva.

Así, pagará un menor salario promedio al que correspondería en la media poblacional de esa característica. Esto se ilustra en el gráfico 2.

GRAFICO 2



Si a las mujeres se les pagara de acuerdo a A_M^* no habría discriminación neta contra ellas, aun cuando su salario fuera menor que el de los hombres (correspondiente a A_H^*). Sin embargo, su pago será correspondiente a A_M^{**} para compensar el mayor riesgo que los empresarios tienen.

3. METODOLOGIA

La forma de interpretar la discriminación en este trabajo es a través del residuo del diferencial de ingresos que no es explicado por diferencias en productividad.

Este método tiene varios inconvenientes entre los que destaca el hecho de que la determinación de ingresos no responde exclusivamente a condiciones de demanda.

Así, al existir distintas funciones de oferta entre hombres y mujeres, se podría pensar que parte del diferencial de ingresos responda a factores distintos de productividad o discriminación. La mujer, por ejemplo, puede concentrarse en oficios que tengan una jornada más fija de trabajo como sería, por caso, aquellos del sector público; también puede concentrarse en trabajos o actividades donde la pérdida de experiencia no sea demasiado castigada, ya que ella puede esperar alguna intermitencia en su participación en el mercado del trabajo.

Existe también el problema de una mala medición de la productividad. De ser esto así, la discriminación también estará mal estimada.

3.1. Análisis de descomposición y coeficiente de discriminación⁶

A partir de la función de ingresos, derivada de la teoría del capital humano, se estiman las dos funciones para hombres y mujeres los cuales son del siguiente tipo:

$$\ln Y_i = \sum_j \beta_j^i x_i^j + u_i \quad (1)$$

donde Y_i son las ganancias (ingreso del trabajo, salario u otra medida de ingresos) del grupo i ; $x_{1i}, x_{2i}, \dots, x_{mi}$ son las características observables para explicar Y_i ; β_j en un vector de coeficientes y u_i es un término de error.

En ausencia de discriminación, ambos grupos serán remunerados de acuerdo a la estructura no discriminatoria de los hombres y, en el caso de existir discriminación contra la mujer, los coeficientes de ésta serán menores.

Pasaremos a continuación a formalizar el concepto de discriminación, recurriendo al coeficiente de discriminación D , término introducido por G. Becker (1971) y desarrollado, en términos más generales, por Oaxaca (1973). D es definido como:

$$D = \frac{(Y_H / Y_M) - (Y_H / Y_M)^*}{(Y_H / Y_M)^*} \quad (2)$$

donde (Y_H / Y_M) es la razón de ingresos observada de los hombres a las mujeres y $(Y_H / Y_M)^*$ es una medida de la misma razón en ausencia de discriminación.

Este coeficiente expresado en términos logarítmicos es:

$$\ln(D + 1) = \ln(Y_H / Y_M) - \ln(Y_H / Y_M)^* \quad (3)$$

Para relacionar este coeficiente con las medidas de dispersión de ingresos, se expresan estas funciones en términos de medias geométricas, a partir del método de mínimos cuadrados ordinario.

$$\ln \bar{Y}_H = \sum_j b_H^j \bar{X}_H^j \quad (4)$$

⁶ Esta metodología está bien desarrollada en la literatura. Véase, por ejemplo, Blinder (1973), Oaxaca (1973), Shapiro y Stelcner (1981).

$$\ln \bar{Y}_M = \sum_j b_M^j \bar{X}_M^j \quad (5)$$

donde la barra sobre las letras indica media geométrica y b_i son los coeficientes estimados de las ecuaciones tipo (1) para hombres y mujeres.

Los ingresos hipotéticos de las mujeres, en el caso de no existir discriminación, pueden determinarse al aplicar la misma estructura de pago a los hombres a su dotación de características, es decir:

$$\ln \bar{Y}_M^* = \sum b_H \bar{X}_M \quad (6)$$

Las diferencias entre estos ingresos y los observados muestran la magnitud de la discriminación contra la mujer:

$$\ln \bar{Y}_M^* - \ln \bar{Y}_M = \sum b_H \bar{X}_M - \sum b_M \bar{X}_M = \sum (b_H - b_M) \bar{X}_M = \ln (D + 1) \quad (7)$$

Asimismo podemos determinar la parte del diferencial de ingresos que se debe a dotaciones diferentes.⁷ Para ello, restamos a los ingresos de los hombres (en logaritmo), los que prevalecerían para la mujer si no se discrimina contra ellas, esto es:

$$\ln \bar{Y}_H - \ln \bar{Y}_M^* = \sum b_H \bar{X}_H - \sum b_H \bar{X}_M = \sum b_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) = \ln (N + 1) \quad (8)$$

$$\text{donde } N = \frac{\bar{Y}_H - \bar{Y}_M^*}{\bar{Y}_M^*}$$

La suma de estas diferencias dan cuenta del total. Así se obtiene la ecuación (9) que se compone de una porción atribuible a discriminación y otra atribuible a dotaciones diferentes.

$$\ln \bar{Y}_H - \ln \bar{Y}_M = \sum (b_H - b_M) \bar{X}_M + b_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) = \ln (G + 1) = \ln (N + 1) + \ln (D + 1) \quad (9)$$

$$\text{donde } G = \frac{(\bar{Y}_H - \bar{Y}_M)}{\bar{Y}_M}$$

⁷ Este diferencial, que no se atribuye a discriminación, puede, sin embargo, estar reflejando discriminación en el otorgamiento de las características. El mayor problema de esto es que si las mujeres prevén discriminación y como conducta optimizadora invierten menos en adquirir las habilidades, la medida que obtenemos de discriminación del empleador, estará sesgada hacia abajo.

3.2. Problemas teóricos y de estimación

Algunos problemas adicionales que surgen al usar el método descrito para descomponer las diferencias de ingreso como se ha propuesto se mencionan a continuación:

-- La especificación de las funciones de ingreso a la Mincer (1974) son una forma semireducida. Así, la inversión en capital humano puede estar determinada por la rentabilidad de ésta y así observar una causalidad opuesta en estas ecuaciones.⁸

-- Seguir detalladamente el enfoque de capital humano implicaría tomar como variable dependiente al logaritmo natural del ingreso anual. Lo anterior, sin embargo, sesgará los coeficientes si existe una respuesta de las horas trabajadas a los salarios.

Para solucionar este problema, se considera como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora.

-- Una dificultad que ha sido tratada con cierto detalle en la literatura es la que se refiere a la variable experiencia y entrenamiento en el trabajo.

Desgraciadamente, la encuesta usada aquí no incluye datos al respecto y fue necesario usar una variable *proxy* que incorpora, en cierto modo, ambos elementos.

Se usó $j = \text{edad} - \text{años de escolaridad} - 6$. Esta variable, como lo han demostrado B. Malkiel y J. Malkiel (1973) trabaja bien para los hombres, pero no lo hace en la misma forma para las mujeres. Esto, que era bastante esperable, ya que las mujeres tienen mayores interrupciones en su vida laboral,⁹ se solucionó en parte al ajustar por lo que se estima son las causales de este menor apego a la fuerza de trabajo, es decir, el matrimonio y los hijos.

-- Otro problema está dado por la selección de la muestra.

Al incluir solamente en nuestra muestra a personas que trabajan en el mercado, la proporción de mujeres no consideradas es bastante mayor que la de los hombres. En efecto, las mujeres tienen un costo superior de trabajar en el mercado que sus contrapartes y, por lo tanto, se excluiría del universo

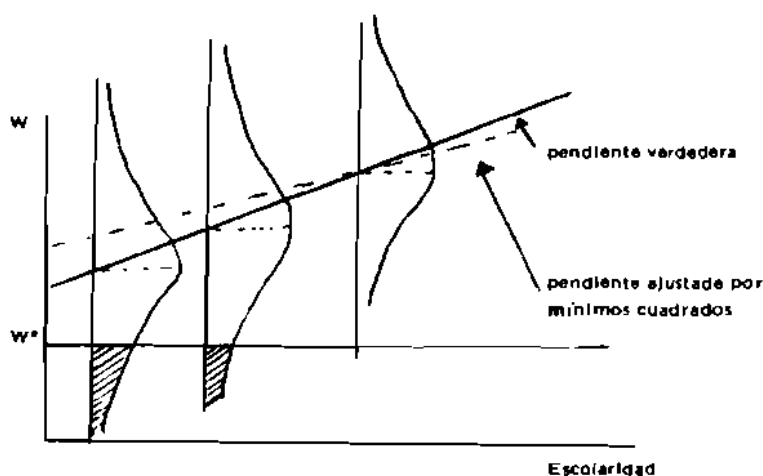
⁸ La estimación por mínimos cuadrados en dos etapas no garantiza en este caso un mejoramiento en el procedimiento respecto a mínimos cuadrados ordinarios. Véase una buena discusión respecto a este punto en: "An exchange: The theory of human capital and earnings of women" JHRE, Winter 1978.

⁹ Véase, Corcoran y Duncan (1979).

femenino una porción importante y que, en general, observaría menores dotaciones de capital humano. La consecuencia de esto podría ser una estimación sesgada de los parámetros asociados a capital humano.

Esto se aprecia en el gráfico 3, donde W^* refleja el salario bajo el cual la mujer no participa en la fuerza de trabajo. Si se considera que el salario recibido por ella depende sólo de su educación, la estimación de la rentabilidad de la educación estará sesgada hacia abajo por la exclusión de parte de la muestra (área achurada).

GRAFICO 3



Relacionado con el punto de selección de la muestra, debe mencionarse el hecho de que debido a la escasa información que se tiene respecto a los salarios recibidos por las empleadas domésticas, se debió excluirlas de ésta. Esto significa excluir un grupo adicional de mujeres de alta representación en el universo "mujeres que trabajan" y de dotaciones de capital humano particularmente bajas.¹⁰

— La quinta dificultad está asociada a la definición operacional de discriminación. Si entendemos discriminación como desigual pago por igual trabajo, nos encontramos con el problema de información insuficiente. No contamos con datos de ocupaciones lo suficientemente desglosadas como para poder distinguir perfectamente los oficios.

¹⁰ La magnitud del problema se aprecia cuando se observa que el promedio de horas trabajadas al mes por el total de mujeres es 17 por ciento superior que cuando se excluyen las empleadas domésticas. Por otra parte, el incluirlas determina un salario por hora 22 por ciento inferior.

Se puede, sin embargo, considerar discriminación en una forma más general y aceptar que uno de los efectos de las conductas discriminatorias es la relegación del grupo discriminado a oficios de menor pago.

Sobre la base de esto se optó por estimar dos tipos de funciones de ingreso: una sin considerar ningún ajuste por oficio y otra considerando un ajuste preliminar por oficios definidos a un dígito, según la encuesta empleada aquí.

4. MUESTRA Y VARIABLES

Los datos de este estudio fueron obtenidos de las cintas de la encuesta de Ocupación y Desocupación realizada por el Departamento ya citado durante el mes de junio de los años 1969 y 1981.

Con el objeto de evaluar sólo la discriminación del empleador en el trabajo, se excluyó, además de las empleadas domésticas, a los empleadores, a los familiares no remunerados y a quienes no trabajan. También se hizo esto con los trabajadores por cuenta propia, por cuanto no es posible calcular la proporción que de sus ingresos corresponde a ingreso del trabajo. Además, a quienes no tenían un ingreso del trabajo positivo o era desconocido y a quienes no trabajaron o el número de horas que lo hicieron no pudo determinarse.

Así, la muestra considerada para el año 1969 fue 2.520 personas, compuesto por 1.876 hombres y 644 mujeres. Para 1981, el número total de personas fue 2.515 del que correspondieron 1.794 hombres y 721 mujeres.

Las variables explicativas del logaritmo del salario por hora fueron las siguientes:

– **Educación formal.** Esta variable está definida en años y se desprende directamente de la encuesta.

– **Experiencia.** Se usó la variable $j = \text{edad} - \text{escolaridad} - 6$, lo que constituye sólo una *proxy* de la experiencia y entrenamiento real en el trabajo. Fue también incluido un término al cuadrado de esta variable para captar el perfil de ingresos asociado a la edad.

– **Estado civil.** Se obtuvo de la encuesta dos categorías generales: esposo presente y esposo no presente.

La justificación teórica de incluir el estado civil como también el número de hijos radica en el hecho de que estos pueden afectar los gustos de la mujer y sus decisiones de trabajo, tomadas en determinación conjunta con su

marido. Así, es probable que la mujer casada sacrifique ingreso monetario por obtener un trabajo compatible con sus "labores de esposa". Este ingreso puede ser el costo de una menor movilidad en la ciudad o de una menor búsqueda de mejores salarios.¹¹

Por otra parte, el estado civil en el hombre puede asociarse a un grado diferente de responsabilidad, lo que también afectaría su capacidad para obtener ingresos.

— **Número de hijos.** Esta variable se incluyó por el motivo recién expuesto y, además, porque reflejaría experiencia perdida en el caso de la mujer.

— **Empleada doméstica.** Esta variable se incluyó en las ecuaciones de las mujeres, puesto que la existencia de empleada sustituiría el trabajo de hogar de la dueña de casa. Así, la dueña de casa no solo podrá trabajar un mayor número de horas, sino también buscar oportunidades de empleo más rentables.

— **Ingreso familiar per cápita.** Con el objeto de realizar un ajuste por lo que se puede denominar "necesidad financiera básica de trabajar" se incluyó esta variable, definida como el ingreso total de la familia menos el ingreso del trabajo de la mujer, dividido por los miembros del grupo familiar.

— **Ocupación.** Se incluyeron variables dummies para las ocupaciones definidas a un dígito, según la encuesta.

Cabe señalar que otras variables como la pertenencia a sindicatos y la movilidad en la ciudad no pudieron considerarse, por cuanto no se contó con información al respecto.¹²

5. RESULTADOS

Se presentan, al final del trabajo, ocho cuadros que corresponden a las regresiones estimadas por mínimos cuadrados ordinario, para cada año.

En los cuadros I se aprecian los resultados de las regresiones en que no se hizo ajuste por ocupación. Los cuadros II descomponen el diferencial de salarios en dotaciones y discriminación según el aporte de cada variable con-

¹¹ La búsqueda de mejor salario, como lo señala G. Stigler (1962), es función del tiempo que se espera permanecer en el trabajo, lo que está contrapuesto con las jornadas parciales que se compatibilicen con el trabajo de hogar de la mujer.

¹² Sin embargo, esto podría ser irrelevante ya que, por ejemplo, Fuchs y Ashenfelter sugieren que un ajuste por tamaño de la ciudad, duración de viaje al trabajo y membresía al sindicato tendría sólo una ligera influencia en la razón de los ingresos masculino, femenino.

siderada. En los cuadros III se presentan los resultados de las regresiones con ajuste por ocupación y en los cuadros IV se descompone la diferencia de salarios en dotaciones y discriminación para este último tipo de regresiones.

Análisis de regresiones

En los cuadros I de cada año se observan, en general, los resultados esperados. Es así como los signos y significancia de los coeficientes asociados a las variables escolaridad, experiencia y experiencia al cuadrado son los señalados por la teoría de capital humano para ambos sexos.

El coeficiente asociado al término de interacción escolaridad por experiencia también es el esperado por cuanto capta la menor rentabilidad de la educación cuando la edad aumenta.

La variable estado civil solo fue significativa para los hombres, reflejando en ellos la mayor responsabilidad y compromiso financiero con la familia.

Para la mujer resultó sorprendente que los parámetros asociados al estado civil y al número de hijos no tuvieran alta significancia estadística. Sin embargo, existen algunos elementos que pueden aclarar este hallazgo.

Se puede pensar, por ejemplo, que la baja representación de mujeres casadas en la muestra, 37 por ciento en 1981, es un reflejo del abandono de la fuerza de trabajo cuando la mujer se casa.¹³

Igualmente se verificaría aquí lo encontrado por Rosales (1979) respecto al número de hijos, en el sentido de que las mujeres que se retiran de la fuerza de trabajo para criarlos no reingresan a ella una vez completada la crianza. Esto haría aparecer a los hijos como si no tuvieran importancia en la pérdida de experiencia de la madre debido a su decisión de no retornar al trabajo de mercado.

La idea anterior estaría nuevamente respaldada por el valor medio de la variable hijos. Ahí se observa que las mujeres que trabajaron en los años considerados tenían como promedio 0,87 hijos, mientras que el valor de esta variable para los hombres fue de 1,85.

La variable ingreso familiar per cápita, incluida sólo para las mujeres, mostró ser significativa y su signo refleja el predominio de efectos familiares en la determinación de su salario.

La variable empleada doméstica, que también se incluyó para la mujer, resultó ser significativa y de signo positivo. Ello refleja la importancia que

¹³ Por otra parte, se constató que las mujeres con esposo presente trabajaron, en los años considerados, 14 horas menos que sus contrapartes (sin esposo presente).

tiene la sustitución del trabajo de hogar para la determinación del salario de la mujer.

5.1. Descomposición de las diferencias de salario

Un primer elemento que llama profundamente la atención es el hecho de que si las mujeres fueran pagadas de acuerdo a la estructura no discriminatoria, recibirían un salario por hora superior al de los hombres.

Este resultado difiere a los encontrados en distintos estudios para países desarrollados.¹⁴ Existen, sin embargo, dos razones que explican estos resultados. Por una parte, como es mostrado por Rosales (1979) a diferencia de lo que se observa en países desarrollados, la tasa de participación de la mujer en Chile crece al aumentar el ingreso familiar.

Este hecho hace que exista una representación relativa mayor en la fuerza de trabajo de las mujeres mejor dotadas.

Por otra parte, aunque relacionado con el punto anterior, está el hecho de que la muestra excluye a un grupo importante de mujeres, las empleadas domésticas, que cuentan con dotaciones de capital humano muy bajas.

Los valores del coeficiente G que indica el diferencial observado de salarios; D coeficiente de discriminación y N, diferencial neto o de dotaciones, se obtienen del total de los cuadros II y IV.

En el primer tipo de regresiones (I), se aprecia una disminución del valor de G de 0,2422 a 0,0149 entre 1969 y 1981.

Esta disminución de la diferencia observada se puede explicar por el aumento relativamente mayor en las dotaciones de capital humano de las mujeres y por la disminución en la discriminación reflejada en la disminución de D de 0,2797 a 0,179.

Es también interesante observar que el coeficiente de discriminación es mayor en el caso de las regresiones ajustadas por ocupación que en las regresiones sin ese ajuste. En efecto, el valor de D aumenta en 14 por ciento y 29 por ciento para 1969 y 1981, respectivamente, cuando se realiza el ajuste por ocupación.

La explicación para este hallazgo radica nuevamente en la muestra considerada ya que hace que las mujeres muestren una distribución ocupacional relativamente favorable.

¹⁴Véase por ejemplo: Shapiro y Stelcner (1981), Gunderson (1979), Oaxaca (1973).

5.2. Contribución de las variables por separado

Las diferencias en las dotaciones de capital humano favorable a las mujeres se explican fundamentalmente por su mayor nivel de escolaridad. La experiencia por su parte juega un rol en dos sentidos contrapuestos; por un lado, el mayor nivel de experiencia favorece a los hombres por la mayor inversión bruta en capital humano que ello significa. Sin embargo, su mayor edad repercute en la depreciación en forma superior y el efecto neto de esta variable favorece sólo en forma ligera las dotaciones masculinas.

La incidencia de las variables estado civil y número de hijos, sobre la diferencia de dotaciones no es grande, sin embargo, es interesante observar la evolución de los valores medios de esta variable en el tiempo, que indica una mayor integración relativa de la mujer casada y con hijos a la fuerza de trabajo.

Respecto a la contribución de cada variable en la diferencia de salarios por discriminación (o coeficientes), se aprecia como variable fundamental la escolaridad. La contribución positiva de la variable, experiencia al cuadrado, indica la mayor aceleración de la depreciación del capital humano femenino. Este punto está seguramente determinado por la mayor pérdida de experiencia que tiene la mujer en su vida laboral.

6. COMENTARIOS FINALES

Los problemas asociados al estudio de la discriminación son muchos y dependen, según la metodología empleada aquí, de la posibilidad de estimar correctamente el modelo de capital humano y de su real poder explicativo. Todo esto está seriamente acotado por la calidad de la información y por las limitaciones mismas del modelo aludido. Se puede, sin embargo señalar a modo de conclusiones generales tres puntos básicos, que se desprenden del trabajo.

Primero, se observa una disminución en la discriminación contra la mujer entre los años 1969 y 1981. Segundo, la mujer observa dotaciones de capital humano y una distribución ocupacional relativamente favorable, cuando de ellas se excluye las empleadas domésticas.

Finalmente, debe decirse que la hipótesis de que existe discriminación contra la mujer, no puede ser rechazada.

CUADRO 1 (1981)

ECUACIONES DE INGRESO PARA HOMBRES Y MUJERES
REGRESIONES DE CARACTERISTICAS PERSONALES
VARIABLE DEPENDIENTE EL SALARIO

Variables	Coeficientes estimados			Valores medios		
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
Constante	1,569304	1,683765	-0,114461	1,0	1,0	0
Educación	0,160293 (20,10) ^a	0,148646 (10,11) ^a	0,031647	9,5919	11,2093	-1,6174
Experiencia	0,076036 (9,14) ^a	0,078505 (5,35) ^a	-0,002469	19,2999	15,8322	3,4677
Educación x experiencia	-0,002072 (-5,51) ^a	-0,002100 (-3,11) ^a	-0,000028	159,272	122,5076	-0,7644
Experiencia ²	-0,0008118 (-7,60) ^a	-0,001143 (-5,06) ^a	0,000276	550,9868	384,3728	-166,614
Estado civil	0,157190 (3,46) ^a	-0,017724 (0,30)	0,175314	0,7046	0,2331	0,4715
Número de hijos	-0,003190 (-0,44)	0,000193 (0,03)	-0,006283	1,6458	0,9806	0,6652
Ingreso familiar (per cápita)	-	0,000029 (0,80) ^a	-	-	5,848,1936	-
Ejemplar doméstica	-	0,174443 (2,04) ^a	-	-	0,0937	-
F estadístico	200,4567 ^a	64,4824 ^a				
R ² ajustado	0,40028	0,41361				
Error estándar	0,63181	0,62402				
Número de observaciones	1.794	721				
La muestra	4.0156	4.0008				

Los números entre paréntesis son los valores T de los coeficientes.

Las medidas de las variables dummies indican la proporción de la muestra que tiene ese carácter único.

Los totales pueden no coincidir con las sumas parciales por las aproximaciones hechas.

^aSignificancia al 1 por ciento.

CUADRO II (1981)

DESCOMPOSICION DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS
CONTRIBUCION DE CADA VARIABLE AL DIFERENCIAL

Variables	Dotaciones	Coefficientes	Total
Escolaridad	-0,3269	0,3546	0,0277
Experiencia	0,2637	-0,0391	0,22458
Escolaridad x experiencia	-0,00158	0,00447	0,002886
Experiencia ²	-0,1338	0,08686	-0,04694
Estado civil	0,05224	0,06541	0,117651
Número de hijos	-0,00357	-0,006161	-0,00974
Ingreso familiar (per cápita)	-	-0,17012	-0,17012
Empleada doméstica	-	-0,16694	-0,016694
Constante	-	-0,11446	-0,11446
Total	-0,1499 (N)	0,16476 (D)	0,01486 (G)

ECUACIONES DE INGRESO PARA HOMBRES Y MUJERES
REGRESIONES AJUSTADAS POR OCUPACIONES
VARIABLE DEPENDIENTE: EL SALARIO

Variables	Coeficiente estimado				Valores t-estadísticos	
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
Constante	2.499788	1.944544	0.555244	1.0	1.0	0
Educación	0.154300	0.154275	-0.019975	9.916	11.205	-1.8154
Experiencia	0.064716	0.064716	-0.000000	19.2999	19.3122	5.6077
Educación y experiencia	-0.001523	-0.002062	0.001139	159.372	186.5076	0.7644
Experiencia ²	-0.000811	-0.001181	0.000370			
Estado civil	0.139579	0.001376	0.138203	0.7046	0.3731	0.3315
Numero de hijos	0.201939	0.003829	0.205768	1.6458	0.8606	0.8482
Ingresos familiares (per capita)	0.21	0.000027	-	-	5.648.1916	-
Etnicidad dominicana		110.38	-	-	0.0997	-
		1.73				
Oficio: Dominica privada y subindustrias publicas	0.766798	1.197599	-0.428801	0.0134	0.0042	0.0092
Oficio: profesiones	15.79	15.86	-0.07			
Oficio: personal administrativo	-0.343530	0.171983	-0.515513	0.1672	0.2865	-0.1218
Oficio: comunicaciones y servicios	-0.2576	0.82	-0.56237	0.0919	0.1068	-0.0109
Oficio: otros trabajadores de las empresas	-0.389020	1.90	-0.518965	0.0959	0.1068	-0.0109
Oficio: Operaciones y control de máquinas y vehículos	-0.775125	-1.22	-0.447893	0.0425	0.0042	0.0789
Oficio: obreros	-0.827969	0.202424	-1.030393			
Oficio: otros	-1.2037	0.35	-1.5537			
Oficio: F.A.A.	-1.729	0.96	-2.689			
	-2.29	1.15	-3.44			
F estadístico	316.7342*	59.75013*				
R ² ajustado	0.64626	0.44675				
Error estándar	0.82045	0.80615				
Numero de observaciones	1.794	721				
Los salarios	4.0156	4.0008				

Los salarios están ajustados con los valores T de los coeficientes.
 Los estadísticos de las variables químicas indican la proporción de la muestra que eligió una combinación.
 Los salarios pueden no coincidir con las medias muestrales por las aproximaciones hechas.
 *Significancia al 1 por ciento.
 **Significancia al 5 por ciento.
 ***Significancia al 10 por ciento.
 (-) No significativo.

CUADRO IV (1981)

DESCOMPOSICION DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS
CONTRIBUCION DE CADA VARIABLE AL DIFERENCIAL DE SALARIOS

Variables	Dotaciones	Coefficientes	Total
Escolaridad	-0,243540	0,223825	0,467365
Experiencia	0,222681	-0,395113	-0,172432
Escolaridad x experiencia	-0,001164	0,212242	0,211077
Experiencia ²	-0,118261	0,142296	0,024035
Estaro civil	0,046254	0,051544	0,097798
Número de hijos	-0,000885	-0,007024	-0,007910
Ingreso familiar (per cápita)	-	-0,160650	-0,160650
Empleada doméstica	-	-0,014021	-0,014021
Oficio: Directores gerentes y funcionarios públicos superiores	0,007078	-0,001799	0,005278
Oficio: Personal administrativo	0,041673	-0,148731	-0,107058
Oficio: Comerciantes y vendedores	0,004240	-0,056525	-0,052284
Oficio: Otros trabajadores de los servicios	0,008449	-0,046665	-0,038217
Oficio: Operadores y conduc- tores de máquinas y vehículos	-0,049013	-0,003479	-0,052493
Oficio: Obreros	-0,105669	-0,078146	-0,183815
Oficio: F.F.A.A.	0,005601	-0,001423	-0,007024
Constante	-	0,939854	0,939854
Total	0,193759 (N)	0,208533 (D)	0,014774 (G)

ECUACIONES DE INGRESO PARA HOMBRES Y MUJERES
 REGRESIONES DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES
 VARIABLE DEPENDIENTE EL SALARIO

	Coeficientes estimados				Valores medios	
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
Constante	1.233298	1.464621	-0.231323	1.0	1.0	0
Educación	0.187127 (23.79) ^a	0.140400 (12.08) ^a	0.046726	8.2148	9.5481	-1.3333
Experiencia	0.079146 (11.34) ^a	0.065955 (5.88) ^a	0.013193	21.6349	16.3394	5.2955
Educación x experiencia	-0.001986 (-6.24) ^a	-0.001348 (-2.53) ^a	-0.000638	160.8571	140.8882	19.9689
Experiencia ²	-0.000932 (-9.28) ^a	-0.000973 (-5.46) ^a	0.000021	629.588	404.9534	224.6346
Estado civil	0.101837 (2.46) ^a	0.027098 (0.45) ^a	0.074739	0.6893	0.302*	0.3877
Número de hijos	0.01144879 (1.43) ^b	0.01293338 (0.68) ^a	-0.002487	2.0565	0.7684	1.2941
Ingreso familiar (per capita)	-	0.000024 (3.67) ^a	-	-	-	-
Empleada doméstica	-	0.528721 (4.40) ^a	-	-	\$182.5925	-
F estadístico	322.0166*	86.3488*	-	-	-	-
R ² ajustado	0.50672	0.31501	-	-	-	-
Error estándar	0.61681	0.56938	-	-	-	-
Número de observaciones	1876	844	-	-	-	-
Ln salario	3.6576	3.4407	-	-	-	-

Los números entre paréntesis son los valores T de los coeficientes.

Las medidas de las variables dummies indican la proporción de la muestra que tiene esa característica.

Los totales pueden no coincidir con las sumas parciales por las aproximaciones hechas.

^aSignificancia al 1 por ciento.

^bSignificancia al 5 por ciento.

^cSignificancia al 10 por ciento.

-) No significativo.

CUADRO II (1969)

DESCOMPOSICION DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS
CONTRIBUCION DE CADA VARIABLE AL DIFERENCIAL

Variables	Dotaciones	Coefficientes	Total
Escolaridad	-0,249496	0,446148	0,196653
Experiencia	0,419445	0,215518	0,634964
Escolar x Experiencia	-0,039666	-0,089929	-0,129595
Experiencia ²	-0,213754	0,008655	-0,205099
Estado civil	0,038973	0,022643	0,061616
Número de hijos	0,014816	-0,001896	0,01292
Ingreso familiar (per cápita)	--	-0,077706	-0,077706
Empleada doméstica	--	0,045485	-0,045485
Constante	--	-0,231323	-0,231223
Total	-0,029682 (N)	0,246582 (D)	0,2169 (G)

EQUACIONES DE INGRESO PARA HOMBRES Y MUJERES
REGRESIONES AJUSTADAS POR OCUPACION
VARIABLE DEPENDIENTE: EL SALARIO

	Coeficientes estimados				Valores t		Diferencia
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres		
Constante	2,112.15	1,944.84	0.168731	1.0	1.0	0	
Educación	0.164616 ^a	0.110933	0.053681	5.2148	9.5481	-1,3333	
Experiencia	0.072095	0.060469	0.012206	21.6349	16.3354	5,2995	
Educación x experiencia	-0.001639	-0.001249	-0.000410	180.8571	140.6882	19,9680	
Experiencia ²	-0.000903	-0.000887	-0.000038	679.588	404.9814	274,6346	
Estado civil	0.297779	0.031498	0.066210	0.6885	0.3828	0,5827	
Número de hijos	0.015963	0.013861	0.002102	2.0968	0.7634	1,2941	
Logicos familiares	12.07	0.89	-	-	-	3182,9028	
Empleada doméstica	-	3.33 ^a	-	-	0.1289	-	
Oficio: Directores gerentes	0.482659	0.754687	-0.301948	0.008	0.0018	0,2884	
Oficio: Personal administrativo	15.09	11.81 ^c	-	-	-	-	
Oficio: Personal administrativo	-0.365861	0.041716	-0.427577	0.1834	0.23	-0,0665	
Oficio: Constructores y vendedores	-0.448872	0.65	-	-	-	-	
Oficio: Otros trabajos de los servicios de relaciones y vehículos	-7.08	-2.6 ^a	-0.231282	0.0782	0.0699	0,0863	
Oficio: Operadores y conductores de máquinas y vehículos	-0.261619	-0.461346	-0.240379	0.0833	0.1211	-0,0388	
Oficio: Obreros	-0.513464	-4.95	-	-	-	-	
Oficio: FF.VV.	-0.587526	-0.290639	-0.296887	0.0938	0.2981	0,1012	
Trabajadores no clasificados	-9.80	-3.3 ^a	-	-	-	-	
F. estadístico	-0.730220	-0.297385	-0.432877	0.0223	0.2047	0,0278	
R ² ajustado	7.5,12	0.91	-	-	-	-	
Error estándar	162.076	34.87	-	-	-	-	
Número de observaciones	0.59173	0.54683	-	-	-	-	
La muestra	1876	644	-	-	-	-	
	3,6876	3,4407	-	-	-	-	

Los números entre paréntesis son los valores t de los coeficientes. Las medidas de los variables dummies indican la proporción de la muestra que tiene esa característica.
^aSignificancia al 1 por ciento.
^bSignificancia al 5 por ciento.
^cSignificancia al 10 por ciento.
^dNo significativo.

CUADRO IV (1969)

CONTRIBUCION DE CADA VARIABLE AL DIFERENCIAL DE SALARIOS
DESCOMPOSICION DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS

	Dotaciones		Coefficientes		Ambos
Escolaridad	- 0,19282		0,32159		0,12877
Experiencia	0,38525		0,199390		0,58464
Escolaridad x experiencia	- 0,03314		0,05777		0,09091
Experiencia ²	-0,20285		0,0145047		0,217355
Estado civil	0,0373932		0,018837		0,056230
Número de hijos	0,0206582		0,001603		0,022261
Ingreso familiar per cápita	--		-0,06529		-0,06529
Empleada doméstica	--		0,04038		0,04038
Oficio: Directores gerentes	0,003153		0,00048		0,002673
Oficio: Personal admin.	0,025698		0,10689		0,081192
Oficio: Comerciantes	0,003143		0,016167		0,01931
Oficio: Otros trabajadores de los servicios	0,028698		0,041219		0,012521
Oficio: Operadores	0,04816				0,04816
Oficio: Obreros	0,05946		0,08850		0,14796
Oficio: FF.AA.	- 0,0203013		0,00203		0,022331
Oficio: Otros acts.	0,00102				0,00102
Constante	0		0,168731		0,168731
Total	0,06	(N)	0,2769	(D)	0,2169 (G)

BIBLIOGRAFIA

- Becker, G.S., "Human capital", Columbia University Press for NBER, 1964.
- , "The economics of discrimination", University of Chicago Press (2a. ed.), Chicago, 1971.
- Blinder, A.S., "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", en *Journal of Human Resources*, 8 (4), 1973.
- Corcoram, M. y G.J. Duncan, "Work history, labor force attachment, and earnings differences between races and sexes", en *Journal of Human Resources* invierno, 1979.
- Gunderson, M., "Descomposition of the male-female earnings differential: Canadá 1970", en *Canadian Journal of Economics* 12 (2), 1979.
- Malkiel, B.C. y J.A. Malkiel, "Male-female pay differentials in professional employment", en *American Economic Review* 63, septiembre de 1973.
- Mincer, J., "The distribution of labour incomes: A survey with special reference to the human capital approach", en *Journal of Economic Literature* vol VIII-1, 1970.
- , "Schooling, experience and earnings", Columbia University Press. Nueva York: NBER, 1974.
- Oaxaca, R., "Male-female wage differentials in urban labor markets", en *International Economic Review* 14 (3), 1973.
- Polachek, S.W., "Potential biases in measuring male-female discrimination", en *Journal of Human Resources* 10 (2), 1975.

- Rosales, O., "La mujer chilena en la fuerza de trabajo: participación, empleo y desempleo (1957-1977)". Memoria para optar al título de Magister, ESCOLATINA, Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, 1979.
- Shapiro, A. y M. Stelcner, "Earnings determination: The role of language and sex, Quebec: 1970", Concordia University, documento de trabajo N°1, 1981.
- Stigler, G., "Information in the labor market", en *Journal of Political Economy*, octubre de 1962.