

2. MARCO TEÓRICO

El objetivo de este capítulo es dar a conocer el marco teórico sobre la participación y oferta laboral femenina suponiendo un equilibrio de mercado y una demanda laboral de tipo neoclásica.

Comenzaremos con definir economía la cual es la ciencia de la producción, distribución y consumo de la riqueza para satisfacción de las necesidades humanas. La economía busca satisfacer necesidades y mejorar las condiciones de vida; por ende, su principal objetivo es dar solución a los problemas económicos de la sociedad.

2.1 SISTEMA NEOCLÁSICO

Para entender de mejor forma la participación y la oferta laboral femenina es necesario empezar por buscar las bases del sistema neoclásico. El postulado inicial de la teoría neoclásica se basa en que el comportamiento de los individuos se caracteriza por la maximización de algún objetivo sujeto a alguna restricción la cual puede ser tecnológica o presupuestaria. Es necesario considerar las preferencias del individuo en el tiempo las cuales son estables y por último basarnos en el concepto de equilibrio de mercado.

La teoría neoclásica expone como las dotaciones iniciales de cada individuo como la inteligencia, el talento y la energía explican en gran parte la distribución del ingreso y de la riqueza. Por lo tanto, las dotaciones iniciales en teoría explican el nivel de participación laboral de cada individuo. El nivel de participación de cada individuo se puede medir por medio del número de horas trabajadas, las cuales son compensadas por un nivel de salario correspondiente al trabajo realizado por cada individuo. Generalmente cada individuo tiene dotaciones diferentes por lo tanto el nivel de salario recibido es diferente para cada uno de ellos.

Adam Smith, Marshall, Walsh, Mincer, Schultz y Becker han sido los principales exponentes de la teoría del capital humano, la cual es necesaria para entender las desigualdades salariales entre los individuos y su nivel de participación en el mercado laboral.

2.2 MERCADO LABORAL

Si el objetivo principal de la tesis es explicar el nivel de participación y oferta laboral de las mujeres, es necesario adentrarnos en el tema de el mercado laboral. En el mercado laboral participan los trabajadores, las empresas y el gobierno. El objetivo de los trabajadores es maximizar su bienestar por medio de sus decisiones de trabajar o no, cuanto tiempo trabajar, en donde trabajar y que nivel de esfuerzo dedicar a ello. El objetivo de las empresas es maximizar beneficios por medio de decisiones de producción, número de empleados, clientes, etc. La suma de todas las decisiones de los trabajadores genera la oferta laboral y la suma de todas las decisiones de los empleadores genera la demanda laboral. El gobierno tiene el papel de regulador en la relación existente entre trabajadores y empresas; este puede influir tanto sobre una como sobre la otra por medio de impuestos, subsidios, tarifas, etc.

En los mercados laborales es necesario especificar la cantidad de trabajo y las unidades en que será medido. La cantidad de trabajo generalmente se mide por el número de horas trabajadas y generalmente el salario es la unidad de medida de dicho trabajo (Fleisher y Kniesner, 1984). Hay dos formas de representar el salario: el salario nominal y el salario real. El salario nominal es lo que los trabajadores cobran por cada hora trabajada y el salario real es el salario nominal dividido entre una medida de precios la cual generalmente es la inflación. El salario real se utiliza para medir el poder adquisitivo o poder de compra de los individuos sobre un periodo de tiempo. El salario

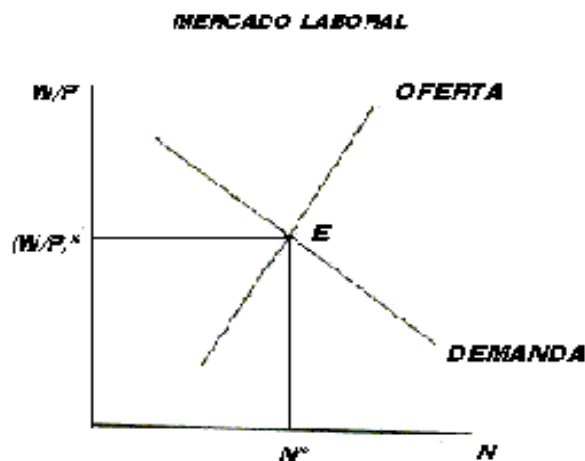
real es el valor de los bienes de mercado que pueden comprarse por medio de una hora de trabajo.

En los mercados laborales es necesario hablar de la tasa de participación laboral, la cual es el resultado de dividir la fuerza laboral entre la población. La tasa de participación laboral proporciona información sobre el tipo de trabajo que desempeñan mujeres u hombres según sea el caso.

2.3 OFERTA Y DEMANDA LABORAL

Una vez expuestas las bases de la teoría neoclásica y de los mercados laborales, es posible explicar a detalle la oferta y demanda laboral. La demanda laboral es cualquier acción tomada por una empresa en relación con los trabajadores. La oferta laboral refleja las decisiones acerca de trabajar y las decisiones de cuanto tiempo dedicar a ello.

En el modelo neoclásico el cruce de la demanda y la oferta laboral determinan el nivel de precios y la cantidad de trabajo empleados. En el modelo de demanda laboral cualquier persona que desee trabajar puede colocarse en el mercado. En el equilibrio las empresas son competitivas y están dispuestas a pagar el salario real que es igual al valor del producto marginal del trabajo.



La figura muestra las curvas de oferta y demanda laboral como una función del salario real. La curva de demanda laboral tiene pendiente negativa ya que se asume que bajo una cantidad fija de capital la productividad marginal del trabajo decrece mientras mas trabajo es empleado y muestra que mientras más bajo sea el salario real por hora mayor es la cantidad de trabajo demandada. La curva de oferta laboral tiene pendiente positiva por que cuando aumenta el ingreso real los trabajadores quieren trabajar mas y por lo tanto mas trabajadores se incorporan a la fuerza laboral buscando un empleo. Las curvas de oferta y demanda laboral se intersecan en el punto E a un determinado nivel de empleo N^* , que representa el nivel de pleno empleo y un salario real de equilibrio $(W/P)^*$. En este punto las firmas están utilizando la cantidad exacta de trabajadores y los trabajadores están trabajando tanto como quieren.

2.4 OFERTA LABORAL

La teoría de oferta laboral estudia la elección sobre trabajo u ocio del modelo neoclásico. Esta teoría nos permite aislar la tasa salarial de las personas y su ingreso como variables económicas clave y nos permite predecir como cambios en las condiciones económicas o en las políticas del gobierno afectarán los incentivos para trabajar.

El análisis de oferta laboral puede verse de dos maneras: en el corto plazo y en el largo plazo. En el corto plazo la decisiones en donde la economía laboral se enfoca es simplemente en como los individuos asignan su tiempo entre trabajar o dedicarse a otras actividades. Si los individuos dedican su tiempo a trabajar a cambio de un ingreso se dice que existe oferta laboral; sin embargo, los individuos se pueden dedicar a otras actividades como lo puede ser el hogar.

Generalmente en una familia el hombre dedica gran parte de su tiempo al trabajo debido a que la mayoría de las veces es el sexo masculino el encargado de generar ingresos para el sustento familiar; en la misma familia la mujer tiene como prioridad el cuidado de los hijos y del hogar por lo que el tiempo que pueda dedicar al trabajo queda en segundo plano dependiendo del número de hijos y de la edad de ellos principalmente.

En el estudio se supondrá que un individuo decide cuanto tiempo ofrecer de trabajo dependiendo de sus preferencias entre ocio o consumo, de su productividad y su ingreso no laboral. El ingreso no laboral puede venir por parte de un miembro de la familia, de rentas o de una herencia. Un individuo en el modelo neoclásico obtiene el mismo nivel de satisfacción sea cual sea la decisión que tome entre dedicar su tiempo al ocio o dedicarlo a trabajar. El consumo de bienes agregará el valor de todos los bienes que un individuo consume y por ende que una persona compra en determinado tiempo (g). El ocio de igual forma agregará el total de horas que un individuo consume en determinado tiempo (h).

Existen tres componentes básicos de la teoría de oferta laboral: la función de utilidad, que describe como los individuos dedican su tiempo en consumir bienes de mercado u ocio; el entorno económico, donde cada uno de los individuos venden su trabajo a cambio de un salario que les permita comprar bienes y servicios; y las preferencias del individuo.

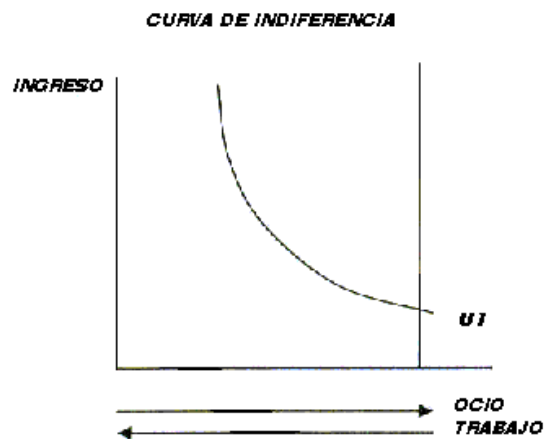
Es necesario definir la función de utilidad con base al número de horas trabajadas y el número de horas dedicadas al ocio; la función de utilidad relaciona el bienestar económico con el trabajo y el ocio. Se tomara como ocio el trabajo dentro del hogar aunque este no necesariamente signifique descanso o esparcimiento. De esta manera se puede escribir la función de utilidad en forma análoga a la función de producción como sigue:

$U = u (g, h)$ donde: U = el nivel de utilidad o bienestar económico.

g = valor total de bienes de mercado.

h = horas dedicadas al ocio (Fleisher y Kniesner, 1984).

En la función de utilidad existen muchas combinaciones de consumo y ocio que generan diferentes niveles de utilidad al individuo llamadas curvas de indiferencia. En cualquier punto de la curva de indiferencia el individuo presenta la misma utilidad sin importar cuantas horas dedique al trabajo o al ocio; el ocio se ve como rendimiento positivo y el trabajo como rendimientos negativos ya que la mayoría de las personas estarían dispuestas a recibir el mismo ingreso por el menor numero de horas trabajadas. Cada uno de los individuos tiene un rango de posibilidades de 24 horas al día, en ese rango cada individuo debe de destinar un cierto número de horas al trabajo y otro cierto número de horas al ocio como lo puede ser comer, descansar o dormir. El intercambio se hace en forma directa entre trabajo y ocio; una hora mas de ocio es una hora menos de trabajo y viceversa.



Las curvas de indiferencia tienen pendiente negativa de forma que se cumpla el supuesto que al individuo le interesa tanto el ocio como el consumo, es decir, para ofrecerle algunas horas de ocio extra a un individuo es necesario que este sacrifique algunos bienes de forma que mantenga la misma utilidad; a la pendiente de la curva de indiferencia se le llama tasa marginal de sustitución. El individuo elegirá la combinación de ocio y consumo que lo lleve a la curva de indiferencia más alta posible. De igual forma las curvas de indiferencia deben de ser convexas al origen y nunca deben de interceptarse. Es necesario que los cuatro supuestos se cumplan.

Existen algunas restricciones que limitan el uso de horas ocio o la compra de bienes por cada uno de los individuos; llamadas restricción presupuestal. El tiempo que una persona puede dedicar al trabajo es limitado a 24 horas diarias; los individuos reciben un salario determinado por el mercado por el número de horas trabajadas; los individuos no ponen las reglas del juego, el mercado sí; cada individuo puede tener alguna o varias fuentes de ingreso no laboral la cual le permita consumir bienes sin necesidad de participar en el mercado de trabajo, las herencias y las rentas por ejemplo.

La restricción presupuestaria se determina en pocas palabras por la tasa salarial del mercado y por el ingreso no laboral. Cambios en cualquiera de los dos provoca cambios en las preferencias de cada uno de los individuos entre consumir más ocio o más horas de trabajo. Por ejemplo, si aumenta el ingreso no laboral aumenta el salario de reserva y se vuelve más difícil para los individuos participar en el mercado de trabajo. Por lo que probablemente un aumento en el ingreso no laboral signifique tener un mayor número de horas de ocio. Un aumento en la tasa salarial del mercado puede provocar dos efectos diferentes: el efecto sustitución y el efecto ingreso. Un aumento en la tasa salarial del mercado puede provocar un aumento en el número de horas trabajadas de los individuos debido a que el ocio se vuelve más caro, este es el efecto

sustitución; sin embargo, el aumento en los salarios y por lo tanto del ingreso provoca una disminución en el número de horas trabajadas debido a que los individuos prefieren dedicar un mayor número de horas a descansar y a disfrutar de su dinero, este es el efecto ingreso; el resultado final dependerá de cual de los dos efectos domine sobre el otro. En la literatura se encuentra que un aumento en la tasa de salario real en los hombres se refleja en su mayoría del lado del efecto ingreso; aumentando el número de horas dedicadas al ocio y reduciendo el número de horas dedicadas al trabajo. De igual forma se ve como un aumento en la tasa salarial de las mujeres especialmente casadas es reflejado en su mayoría del lado del efecto ingreso; aumentando el número de horas dedicadas al trabajo y reduciendo el número de horas dedicadas al cuidado del hogar (descanso).

En resumen, un individuo está restringido por la cantidad de ingreso monetario disponible:

$$Y = wH + V$$

donde: w = la tasa de salario real (W/P).

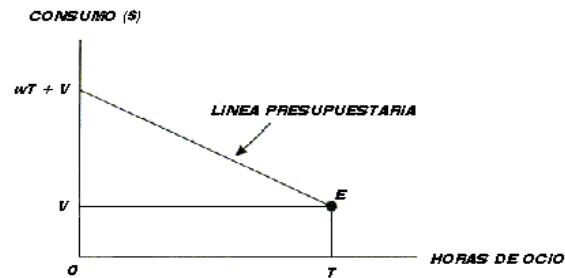
H = las horas trabajadas.

V = ingreso no laboral.

Si el individuo no tiene un ingreso no laboral, si no tiene ahorros y ni la posibilidad de pedir prestado entonces el individuo tiene como ingreso potencial cada hora que dedica al trabajo en pocas palabras el individuo tiene simplemente su salario real; es decir, desaparece V de la ecuación.

Si el ingreso no laboral la línea de restricción presupuestaria depende únicamente del salario y nos muestra todas las combinaciones de trabajo y ocio que un individuo tiene; la tasa salarial es la pendiente de la línea presupuestaria y la cantidad total de horas dedicadas al trabajo está restringida por el número de horas disponibles en

un periodo dado. El punto E de la línea presupuestaria indica que si la persona decide no trabajar por completo, puede comprar V bienes de consumo, debido al ingreso no laboral.



El último componente de la teoría de la oferta laboral es la maximización de la utilidad. Un individuo puede escoger entrar al mercado laboral y vender parte de su tiempo de ocio; debe de decidir entre trabajar o no principalmente debido al salario del mercado y al salario de reserva; es decir, si el salario de reserva está por encima del salario del mercado entonces el individuo escogerá no trabajar y viceversa. El salario de reserva indica el mínimo salario que estaría dispuesto a aceptar un individuo a cambio de una hora de trabajo. Es necesario que la tasa salarial del mercado sea mayor al salario de reserva para que el individuo se decida a participar en el mercado de trabajo.

Después de tomar la decisión sobre trabajar en el mercado laboral los individuos deben de tomar la decisión sobre el número de horas que van a trabajar tomando en cuenta las restricciones de tiempo e ingreso que enfrentan.

Una vez que el individuo decide entrar al mercado laboral y decide el número de horas que se va a dedicar a ello; el individuo enfrenta la siguiente función de maximización:

$$\max_{Y, H} u(Y, T-H) \quad \text{s.a.} \quad Y = wH$$

El óptimo de ocio e ingreso es alcanzado donde la tasa marginal de sustitución entre el ocio y el ingreso sea igual a la tasa salarial. En otras palabras donde la pendiente de la curva de indiferencia sea igual a la pendiente de la línea presupuestaria.

En la gráfica que veremos posteriormente se puede ver como el equilibrio se encuentra en donde se une la curva de indiferencia y la restricción presupuestaria. Cualquier punto afuera de este los individuos estarán dispuestos a cambiar ocio por ingreso o viceversa según sea el caso. Los individuos sacrificarán horas de ocio a cambio de un mayor número de horas de trabajo y con ello un mayor salario. En cualquiera de las dos situaciones el individuo logrará alcanzar un mayor nivel de utilidad.

Como mencionamos anteriormente, no se sabe cuál será el efecto de un aumento en la tasa salarial en el número de horas de trabajo ofrecidas por un individuo; sin embargo, si sabemos que efecto tendrá sobre la línea presupuestaria, la línea presupuestaria girará hacia arriba mostrando una nueva dotación de puntos alcanzables que el individuo escogerá de acuerdo a sus preferencias.

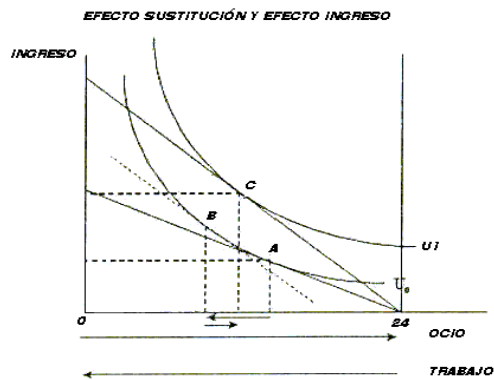
En cuanto al número de horas ofrecidas por cada uno de los individuos el efecto sustitución nos muestra el impacto de un aumento o una reducción del salario en la dotación óptima de consumo y el efecto ingreso nos muestra el impacto de un aumento o una reducción del ingreso no laboral en la demanda por ocio o en la oferta laboral respectivamente.

En el efecto sustitución el ingreso se compensa para que el individuo alcance la curva de indiferencia inicial haciendo frente al nuevo nivel de precios relativos. En el efecto sustitución un aumento en la tasa salarial conduce a menos horas de ocio, a más horas de trabajo y a un mayor ingreso a través de un mayor número de horas de trabajo; al aumentar la tasa salarial el costo del ocio se vuelve muy alto por lo que los individuos

prefieren trabajar mas y descansar menos. La relación positiva entre salarios y oferta laboral es reflejo de una curva de oferta laboral con pendiente positiva.

El efecto ingreso tiene un efecto negativo sobre el trabajo ya que aumenta el número de horas dedicadas al ocio; el ocio se asume que es un bien normal mas horas de ocio implica menos horas de trabajo manteniendo el salario real constante. El efecto ingreso implica que al aumentar el salario real los individuos se vuelven más ricos o adquieran un nivel de ingreso tan alto que para ellos represente mayor satisfacción y utilidad descansar mas horas de las que solía descansar, a cambio ese individuo esta dispuesto a dejar de ganar cierto nivel de ingreso. La relación negativa entre el ingreso y la oferta laboral es reflejo de una curva de oferta laboral con pendiente negativa.

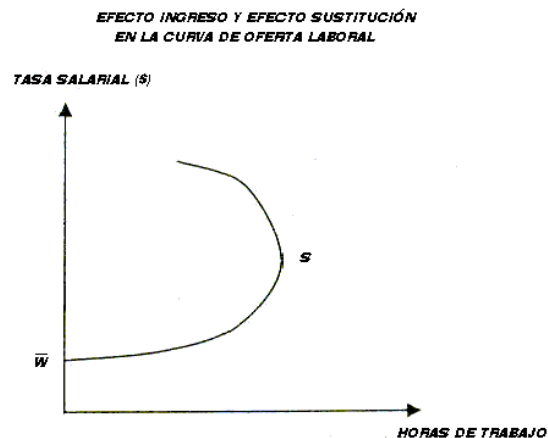
Se puede ver como los efecto ingreso y sustitución afectan en forma contraria al número de horas de trabajo que ofrece cada uno de los individuos. Si el efecto ingreso domina, la persona responderá a un aumento salarial disminuyendo su oferta laboral. Si el efecto sustitución domina, el impacto real de un incremento salarial será un aumento en la oferta laboral.



Movimiento de A --- B = Efecto Sustitución.

Movimiento de B --- C = Efecto Ingreso.

La relación entre las horas de trabajo y la tasa de salario se denomina curva de oferta laboral. Un individuo trabajara cero horas si el salario del mercado esta por debajo del salario de reserva, cuando el salario rebasa el salario de reserva el individuo trabajara determinado número de horas y la curva de oferta laboral tendrá pendiente positiva; el efecto sustitución domina al efecto ingreso, por lo tanto aumenta el salario y aumenta la oferta laboral; es posible que la situación se revierta y el efecto ingreso empiece a dominar al efecto sustitución, si sucede esto las horas de trabajo disminuirán conforme aumenta el salario, es decir, cada individuo alcanza mayores niveles de utilidad sacrificando un poco de ingreso a cambio de ciertas horas de ocio, en este momento la curva de oferta se vuelve negativa. La economía se refiere a este hecho como una curva de oferta laboral hacia atrás. Una curva de oferta laboral puede ser doblada hacia atrás si el efecto ingreso domina al efecto sustitución y esto puede suceder ya que los costos en que incurre un individuo que quiere trabajar incrementan el salario de reserva por lo que es mas difícil que el salario de mercado exceda el limite del salario de reserva y es mas difícil que un individuo acepte entrar al mercado laboral.



2.5 OFERTA A LARGO PLAZO

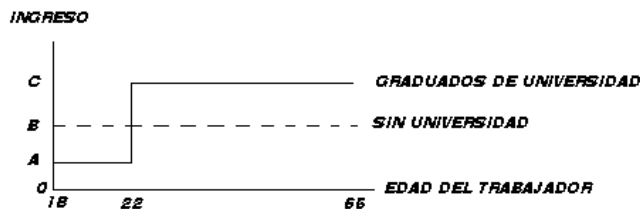
Hasta aquí hemos analizado el impacto de corto plazo en las decisiones de entrar o no al mercado laboral; es necesario ubicarnos en el contexto de largo plazo donde la calidad de la oferta laboral es prioridad. Cada uno de los individuos que participan en el mercado laboral gana cantidades distintas de salario debido principalmente a que cada trabajador ha adquirido habilidades y cantidades diferentes de entrenamiento y educación; cada uno de los trabajadores tiene habilidades que lo caracterizan del resto de sus compañeros al igual que cierto nivel de fuerza y salud necesarias para el desempeño diario del trabajo. El salario de cada trabajador depende de las dotaciones de cada uno de ellos, por lo tanto, entre mejores y más completas sean las dotaciones de cada trabajador mayor será el salario que recibirá por su trabajo. La oferta laboral de largo plazo involucra costos actuales de forma que se obtengan beneficios futuros por lo tanto se puede ver como una inversión; es decir, la oferta laboral de largo plazo es la teoría que representa inversiones de capital humano. La inversión en capital humano incluye la salud, la escuela y la movilidad geográfica, al igual que la decisión de convertirte en un doctor o en un dentista o en un abogado. La inversión en capital humano se ha relacionado con la determinación y la capacidad de aprender y estas herramientas han sido aplicadas al tipo de trabajo que desempeñan los individuos y al número de años que dedicaran al estudio.

2.6 ESTUDIOS EMPÍRICOS

La educación es una de las variables elementales de la teoría de capital humano que se estudia en la tesis; en la literatura se encuentra que la educación tiene una relación positiva con los salarios y con la calidad de la oferta laboral; por ende la educación tiene

un impacto sobre la economía de cada individuo y sobre la curva de oferta laboral de largo plazo.

Sin embargo, la inversión en educación representa un costo de oportunidad de dejar de trabajar a muy temprana edad a cambio de recibir un mejor salario en el futuro. Para evaluar el costo de oportunidad de la inversión en capital humano se utiliza el valor presente, el cual es el valor al día de hoy que representara un futuro gasto o inversión. Un individuo maximizara su bienestar mientras mayor sea el valor presente neto de su inversión en educación. Existe una mejor forma de medir el costo de oportunidad de la inversión en capital humano y esta es la tasa interna de retorno; la cual es aquel nivel de tasa de interés que hace que el valor presente de una posible inversión sea igual a su costo.



Este es un ejemplo del costo en el total de ingreso que implica estudiar una carrera. En la gráfica se puede observar al principio el costo de oportunidad de no estudiar una carrera entre los 18 y los 22 años en cuanto a ingreso recibido; sin embargo, a partir de los 22 en adelante se observa como el ingreso de los individuos con universidad es mayor en comparación con aquellos sin ella.

La importancia de la educación en el crecimiento económico ha sido un tema que se ha abordado en la teoría económica desde el siglo XIX; al respecto, Adam Smith, planteó que la educación ayuda a incrementar la capacidad productiva de los trabajadores y es un elemento que explica la diferencia salarial entre ellos. Décadas más

tarde, Irving Fisher propuso el concepto de capital humano incluyendo en esta definición a todas las fuentes de ingreso que podían ser materiales (tales como los recursos naturales y la maquinaria) o abstractas (como la calificación de los trabajadores). Estas ideas fueron retomadas por T. Schultz quien planteó que la riqueza de un país se sustentaba en su población, particularmente en su capital humano; incorporando en este concepto a todos aquellos elementos que contribuyen a elevar la calidad de la población en general y de los trabajadores en particular. Entre los factores más importantes incluyó a la escolaridad, la capacitación, la experiencia laboral, la salud, la atención a los niños y la adquisición de información (Martínez y Campos; 2000).

A nivel internacional aparte de los estudios pioneros de Schultz destaca el trabajo de Blaug (1970), quien examina tres explicaciones alternativas de la relación positiva entre educación e ingreso: una explicación económica, la gente mejor educada gana más por que la educación provee de habilidades que son escasas en el individuo; una explicación social, la educación difunde valores sociales que son valorados; y una explicación psicológica, la educación selecciona a la gente de acuerdo a sus habilidades y la gente más hábil percibe mayores ingresos.

Altos grados de educación en la fuerza laboral es uno de los factores principales en el desarrollo económico de un país y bajos grados de educación están altamente correlacionados con la pobreza. La falta de una adecuada educación ha sido uno de los factores más importantes en que persistan altos grados de pobreza en Latinoamérica (Londoño, 1996).

El acceso de la población al sistema de educación formal, así como su permanencia en él hasta la conclusión de los estudios, está en gran medida condicionado por los factores sociales y económicos, y por los servicios educativos a los cuales se

pueda acceder; estos factores se encuentran estrechamente relacionados con los años de estudio que logra acumular la población a lo largo de su vida escolar. Una de las principales causas de la pobreza en Latinoamérica es la escasez económica y social que limita el acceso a la educación formal a un porcentaje relativamente alto de la población.

La escolaridad es un aspecto clave para entender la participación femenina y masculina en la fuerza de trabajo. Son suficientemente conocidos los argumentos y evidencias en torno a una mayor participación económica de la mujer con mayor escolaridad, debido a los requisitos cada vez más formales que impone el mercado de trabajo para el desempeño de distintos tipos de ocupaciones (García y Oliveira, 1994).

En la literatura se encuentra que uno de los factores que influye en la educación de los niños y de las niñas es la educación de los padres, este efecto se ve principalmente en las mujeres. Es decir, si la madre tiene un nivel alto de educación generalmente la niña lo tendrá. La educación de la mujer se ve interrumpida entre mayores sean las labores en el hogar. La educación del hombre en cambio se ve interrumpida cuando es necesaria su ayuda laboral o su apoyo económico a la familia (Katz y Correia, 2001).

Asegurar el acceso de las mujeres a la educación constituye un factor estratégico para que alcancen una mayor autonomía, agencia y poder de decisión, así como para impulsar el propio desarrollo del país. A través de la educación, la mujer fomenta su afán de logro y de superación personal, al tiempo que aumenta su productividad y los beneficios de ésta. La educación de las mujeres es el factor más estrechamente relacionado con una baja mortalidad infantil y con una reducida fecundidad, factores que se asocian a su vez con una alta valoración de los hijos (La Condición Social de la Mujer).

Análisis recientes sobre el tema llegan a la conclusión de que últimamente el descenso en la fecundidad es la que ha influenciado un aumento en la participación económica femenina y se destaca el efecto limitante del número de hijos y la edad de ellos sobre el tipo de trabajo que las mujeres desempeñan (Naciones Unidas, 1987; García y Oliveira, 1989).

En México se ha observado mediante análisis multivariados la existencia de una asociación negativa entre el número de hijos y el trabajo extradoméstico en 1982, para la población total de mujeres de 15 a 49 años (Christenson, García y Oliveira, 1989).

Otros estudios demuestran el problema laboral de la mujer desde una perspectiva global como el estudio de García, Blanco y Pacheco (1999) que demuestra como la mujer trabaja menos horas que los hombres debido en gran parte a la falta de flexibilidad en el número de horas que una mujer puede trabajar, se encontró que trabajos de tiempo parcial o trabajos donde puedan trabajar una hora o dos son la única alternativa para el desarrollo laboral de la mujer.

Otros estudios sobre participación laboral se basan en la importancia del salario como uno de los principales factores que afectan la decisión de entrar o no al mercado laboral. En un estudio se encuentra que la mujer tradicionalmente ha recibido menores salarios que el hombre reflejando su subordinada posición en la sociedad aunado a que se asume que ellas no proveen económicamente a la familia (Leacock y Safa, 1986). Se encuentra que la diferencia de ingresos entre ambos sexos se atribuye entre un 10 y 85% a la discriminación de género y tiende a superar el 50% en los países subdesarrollados (Arriagada, 1991). La pregunta recae en los factores que influyen la diferencia salarial entre ambos sexos; según estudios realizados, solo un 40% de las disparidades de ingresos entre varones y mujeres pueden ser explicadas por sus diferencias en cuanto a capital humano y a su capacidad para generar ingresos; el resto, 60%, es imputable a

factores de discriminación y refleja principalmente aspectos culturales que segregan el mercado de trabajo en una gama limitada de ocupaciones definidas para ser desempeñadas por mujeres (Arriagada, 1991).

Finalmente, un estudio realizado en la Universidad de las Americas Puebla por Hugo Villegas explica las variables que afectan en las decisiones de participación y de oferta laboral de las mujeres casadas del estado de Puebla; al igual que el efecto del trabajador adicional sobre esta última. En el estudio se encontró que un incremento en la educación de la mujer influye positivamente en su nivel de participación laboral y que incrementos en el salario femenino incrementan la oferta laboral de las mujeres casadas del estado de Puebla; sin embargo, el incremento en el número de hijos menores de 12 años dentro del hogar independientemente del aumento en el salario reduce la oferta laboral. En el estudio de igual forma se encontró que el salario del esposo no influye sobre la oferta laboral de la mujer casada del estado de Puebla.