

DIFERENCIAS SALARIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO URBANO EN BOLIVIA, 1981 - 1997¹

Roberto Rivero
Wilson Jiménez

1. INTRODUCCIÓN

La diferencia de ingresos no explicada totalmente por la productividad constituye una característica importante del funcionamiento de los mercados de trabajo en América Latina. La evidencia empírica, basada en datos del área urbana de Bolivia, muestra que dicha diferencia es particularmente evidente cuando se observa la población ocupada clasificada según género y etnia.

El presente trabajo tiene el objetivo de indagar los factores que explican la magnitud de la diferencia de ingresos descomponiéndola en la parte que es atribuible a productividad (medida a través del capital humano) y a la discriminación (Oaxaca 1973). El modelo de capital humano corresponde al desarrollo elaborado por Mincer (1974) y los conceptos sobre discriminación en el mercado de trabajo a Becker (1971) y Blinder (1973), en cuyos trabajos se define discriminación salarial como aquella parte de la diferencia de ingresos que no puede ser explicada por factores de productividad.

La diferencia de ingresos que se atribuye a la dotación de capital humano captura el efecto “neto” de los distintos niveles de escolaridad y experiencia de la población ocupada antes de ingresar al mercado de trabajo. Las diferenciales en capital humano, principalmente años de educación entre hombres y mujeres o grupos indígenas y no indígenas, se atribuyen a varios factores, entre ellos: desigualdad de oportunidades de acceso a la escuela formal, patrones culturales de inserción educativa sesgadas en contra de las niñas, inserción laboral temprana asociada a condiciones de pobreza, elecciones personales y otros factores.

La diferencia de ingresos atribuida a la discriminación se manifiesta en diferencias de salarios en el mercado de trabajo y se explican por factores de oferta (v.g. sobreoferta de empleo en un sector específico como el de las enfermeras) y de demanda (v.g. trato discriminatorio del empleador).

El presente trabajo contiene la estimación de coeficientes de discriminación en un horizonte de tiempo de 16 años, que abarca desde 1981 hasta 1997, considerando cinco puntos durante este período²: 1981, 1985, 1990, 1994 y 1997.

Los datos de 1981 coinciden con el inicio del período de crisis caracterizada por inestabilidad política y económica, represión sindical y una importante participación del Estado en la generación de empleo urbano. El año 1985 marca el final de la crisis de hiperinflación y el inicio del ajuste estructural. A partir de este año, el mercado de trabajo cambió el marco institucional a través de las medidas de libre contratación, políticas de racionalización del empleo público y el agotamiento del poder de los sindicatos y organizaciones de trabajadores.

Los siguientes tres períodos del análisis (1990, 1994 y 1997) presentan un contexto que destaca la estabilidad política y económica; se realizan cambios y reformas estructurales particularmente en el sector social y se profundiza la liberalización de la economía.

¹ Los autores agradecen la colaboración de Werner Hernani en el procesamiento de la información.

² Se advierte que la información que corresponde a la década de los ochenta tiene menor calidad con relación a las fuentes levantadas recientemente, aspecto que afecta la exactitud de los resultados, sin embargo, se ha tomado la precaución de realizar una evaluación de una comparabilidad mínima en toda la serie.

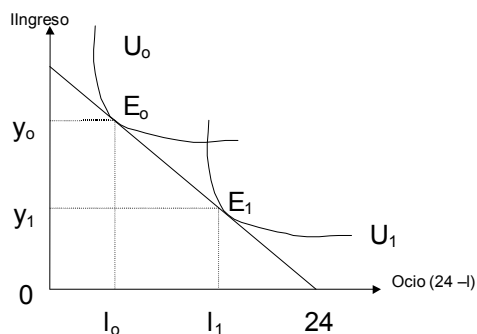
En el capítulo 1, el documento describe el marco teórico que explica las diferenciales de salarios en el mercado de trabajo. El segundo capítulo aborda un diagnóstico de la evolución de las características del mercado de trabajo, con énfasis en la participación de la mujer y distribución de la ocupación según género. Posteriormente se presenta una metodología de descomposición de la diferencial de salarios y el capítulo siguiente describe los resultados de las estimaciones de los índices de discriminación. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

La diferencia de ingresos entre grupos de una sociedad estuvo asociado frecuentemente con problemas de discriminación, sin embargo, las razones por las que los ingresos entre dos personas o grupos de personas difieren pueden ser de naturaleza diferente. Un importante número de estudios realizados acerca de las causas que determinan los ingresos de las personas sugiere diferentes conceptos y teorías que pueden ser resumidos en dos grandes grupos:

- Las teorías de predeterminación**³ que explican los ingresos a partir de elementos que están fuera de las posibilidades de elección de las personas. Así, los ingresos están vinculados a factores aleatorios inherentes a las cualidades personales, por ejemplo: habilidad, clase social a la que pertenece, herencia que recibe, características del hogar y otras variables. Sobre este tipo de teorías, poco o nada puede hacer la política social, aunque constituye una explicación de potenciales ganancias laborales en el mercado de trabajo.
- Las teorías de elección**, en cambio, consideran elementos que están dentro de las posibilidades de elección de los individuos, por ejemplo las decisiones entre ocio y trabajo o las decisiones de invertir en educación.

Gráfico 1



En el primer caso (Gráfico 1), dos individuos con diferentes mapas de curvas de indiferencia U_0 , U_1 entre ocio ($24-l$) y trabajo (l) – medidos en el eje de abscisas – podrían maximizar su utilidad en diferentes puntos (E_0 , E_1) de una misma recta de presupuesto y , de acuerdo a la valoración que le den a los bienes ingreso, ocio; destinarán un mayor o menor número de horas al día a trabajar obteniendo diferentes niveles de ingresos (y_0 , y_1).

En el segundo caso, la elección de un mayor logro educativo podría contribuir a incrementar la productividad del individuo cuando éste decida participar en el mercado laboral, obteniendo mayores ganancias derivadas de su mayor calificación y destreza.

³Ver por ejemplo, Sahota 1978, Solon 1992 y Taubman 1976

Este segundo enfoque de teorías de generación de ingresos es más útil en términos de política social puesto que explica los ingresos con variables observables y permite cuantificar la presencia de discriminación salarial.

Tanto el grupo de teorías de predeterminación como el de teorías de elección son relevantes y complementarios en la explicación de la generación de ingresos. Sin embargo, el segundo enfoque ofrece mayor flexibilidad de estudio y probablemente por ello, sigue siendo popular en la explicación de diferenciales de salarios.

Aun cuando estas teorías aportan en la explicación de la determinación de los ingresos, deben ser complementadas cuando hay grupos con determinadas características físicas o sociales que son particularmente afectados con menores ingresos laborales, por ejemplo: hombres vs. mujeres, indígenas vs. no indígenas, u otras clasificaciones.

1.1. Modelos que explican la diferencia de salarios asociada a discriminación

En el marco del segundo grupo de teorías, varios modelos económicos han realizado un tratamiento más formal de los diferentes factores de oferta y demanda que explican la diferencia de ingresos y son considerados como discriminación. En este capítulo se resumen los principales enfoques.

La discriminación en el empleo contra la mujer o algún grupo étnico, puede manifestarse en el mercado ya sea en un diferencial de salario, en una distribución ocupacional segregada contra ellas (ellos) o una combinación de ambas⁴. El grado y formas de discriminación dependerán, entre otros aspectos, de la legislación laboral, grado de competencia y sustituibilidad entre factores, forma funcional de la discriminación y el tipo de oferta que enfrentan los empresarios.

2.1.1 Gustos por discriminar

Segun este enfoque (Becker 1971), la discriminación se define como un prejuicio personal o gusto contra un grupo particular. En el modelo, no solo los empleadores, sino también los colegas de trabajo y/o los consumidores pueden tener potencialmente gustos por discriminar. En principio, parece extraño pensar que los hombres no deseen asociarse con las mujeres cuando, de hecho, viven juntos en familias, sin embargo, es probable que influyan los "roles socialmente apropiados" como barreras que mantienen una distancia social, especialmente en el caso de la discriminación racial.⁵

Por ejemplo, los empresarios con gustos por discriminar contra las mujeres actúan como si hubiera costos no pecuniarios de asociarse con mujeres, vale decir, en lo que es visto como un rol socialmente inapropiado. Si un empleador tiene gustos por discriminar contra las mujeres, éste actuará como si hubieran costos no pecuniarios de emplear mujeres expresado en un costo "d" (coeficiente de discriminación). Para este empleador, los costos de emplear un hombre serán su salario, w_h , pero el costo total de emplear a una mujer será igual al salario más el coeficiente de discriminación ($w_m + d$).

⁴ Segregación, contra la mujer, se entiende aquí cuando ésta es empleada en un número significativamente menor al que resultaría de una distribución al azar.

⁵ En efecto, la noción de roles socialmente apropiados puede ser también un factor de discriminación racial, como cuando los negros tienen pequeñas dificultades para acceder a trabajos serviles pero encuentran discriminación cuando pretenden obtener posiciones de alto nivel (Becker 1971).

Esto significa que los empleadores que discriminan contratarán mujeres sólo a un salario menor que el de los hombres ($w_h - d = w_m$). Además, si asumimos que a los hombres se les paga de acuerdo con su productividad, las mujeres serán contratadas sólo si se les puede pagar menos que su productividad.

La consecuencia de esta situación para las trabajadoras depende del predominio y del tamaño de los gustos por discriminar entre los empleadores, así como del número de mujeres que estén buscando empleo. Los empleadores que no discriminan estarán dispuestos a contratar hombres y mujeres a la misma tasa de salario (esto es, su coeficiente de discriminación será igual a cero). Si hay un número relativamente grande de tales empleadores no discriminadores o hay relativamente pocas mujeres buscando empleo, ellas podrán ser absorbidas por las firmas no discriminadoras. En este caso, no habrá discriminación en los pagos basados en género, aún cuando algunos empleadores tengan gustos por discriminar contra las mujeres.

Sin embargo, si los gustos por discriminar son generalizados, o hay relativamente muchas mujeres buscando empleo, algunas mujeres se verán forzadas a encontrar trabajo en las empresas discriminadoras y, como se mencionó, las mujeres recibirán empleo solo si w_m es menor que w_h . Si se asume que el mercado de trabajo es competitivo, todos los empleadores deberían pagar la (misma) tasa de salarios que corresponde al trabajo de cada sexo en particular. Esto significa que, en el equilibrio, la diferencia de los salarios de mercado entre hombres y mujeres deberá ser lo suficientemente grande como para que todas las mujeres encuentren empleo. En consecuencia, mientras más comunes y más fuertes sean los gustos de los empleadores por discriminar en contra de las mujeres y mayor sea el número de mujeres que buscan empleo, mayor podrá ser la brecha salarial agregada entre hombres y mujeres.

El modelo de gustos por discriminar del empleador es consistente con las desigualdades observadas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Probablemente la diferencia de salarios entre hombres y mujeres igualmente calificados se deba a que los empleadores que discriminan contratarán mujeres sólo a un salario menor. Más aún, si los empleadores menos discriminadores pueden contratar más mujeres que los empleadores más discriminadores, hombres y mujeres podrían estar segregados por las firmas como parece ser el caso. Finalmente, si los gustos por discriminar de los empleadores varían entre las diferentes ocupaciones, es más probable la segregación ocupacional por género.

Sin embargo, bajo este enfoque la discriminación no es costosa para el empleador quien renuncia a la oportunidad de contratar más trabajo femenino de bajo precio y menos trabajo masculino de alto precio. Por lo tanto, las firmas menos discriminadoras podrían tener menores costos de producción. Tal ventaja competitiva podría habilitarlos para expandirse y llevar a las firmas más discriminadoras fuera del mercado en el largo plazo. Como las firmas menos discriminadoras se expanden, la demanda por trabajo femenino podría incrementarse y la brecha de pagos entre hombres y mujeres podría reducirse. Si hubieran suficientes firmas no discriminadoras para absorber a todas las mujeres trabajadoras, la brecha de pagos podría eliminarse. Ahora, la pregunta es cómo la discriminación, que representa una salida del comportamiento maximizador de beneficios, puede resistir el impacto de las presiones competitivas.

Probablemente la discriminación está relacionada con la ausencia de presiones competitivas en la economía. Becker postuló la hipótesis que, en promedio, la discriminación de los empleadores podría ser menos severa en competencia que en industrias monopolísticas obteniendo algún soporte para estas predicciones. También se considera el hecho de que las mujeres están muy poco representadas en empleos sindicalizados y esto no las beneficia para sacar ventaja en los salarios en la misma medida que los hombres.

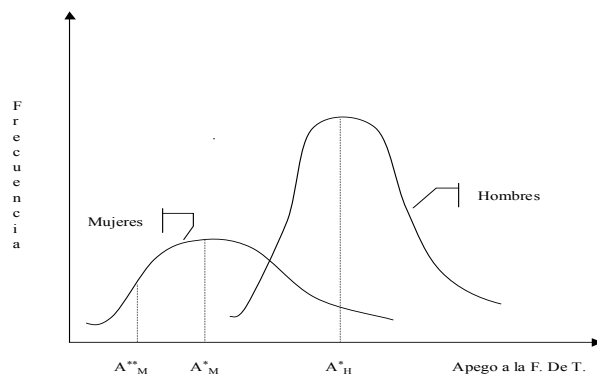
La mayor contribución de Becker es que la conducta de maximizador de beneficios puede derivar en discriminación de género en el mercado laboral si empleados o consumidores tienen tales gustos. No hay un conflicto con la maximización de beneficios de los empleadores. En consecuencia no hay una razón económica que justifique la discriminación.

2.1.2 DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

Los problemas de información también pueden determinar un grado de discriminación, y aunque los motivos para efectuarla son diferentes a los “gustos”, las consecuencias son similares. Si la inversión en capital humano que han realizado las mujeres en los últimos años no es observada por el empleador, la información incompleta o sesgada puede llevar a discriminar si los costos de informarse bien superan los beneficios de esta acción. Este tipo de discriminación es también conocida con el nombre de discriminación estadística.

La distribución de la población femenina respecto a una característica de productividad potencial, como la estabilidad laboral o permanencia en un empleo, puede conducir a una discriminación neta contra la mujer. Así, si una distribución normal de la población femenina respecto a esta característica tiene mayor varianza que la de los hombres, puede significar costos adicionales para el empleador adverso al riesgo y pagará un menor salario promedio al que correspondería en la media poblacional.

Gráfico 2

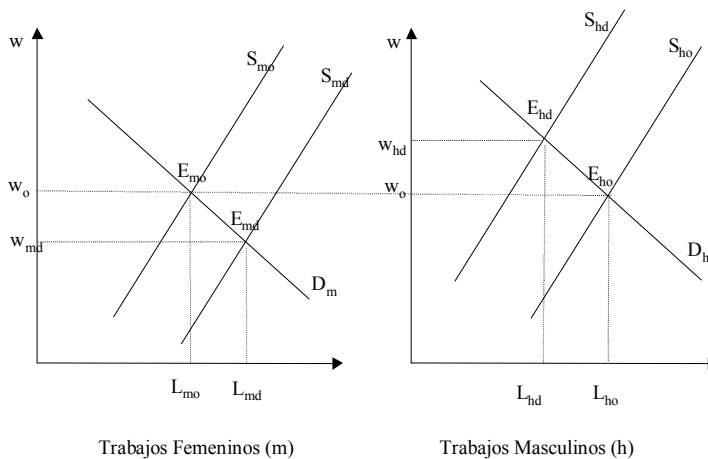


2.1.3 Discriminación por distribución ocupacional

segregada: *overcrowding*

La segregación en el empleo también explica la brecha de ingresos. El modelo demuestra que más allá de las razones que existan para segregar (v.g. socialización, discriminación), la consecuencia puede ser una diferencia en los pagos entre hombres y mujeres. Este hecho acontece cuando las oportunidades de trabajo (demanda), en trabajos típicamente femeninos son relativamente más pequeñas que la oferta de mujeres disponibles para dicho trabajo.

Gráfico 3



Si existe un mercado de trabajo con ocupaciones "típicamente" femeninas (F) y ocupaciones típicamente masculinas (M), en ausencia de discriminación los mercados están en equilibrio en los puntos E_{mo} y E_{ho} , a una tasa de salarios W_o . Si los salarios suben en cualquiera de los mercados, provocaría un desplazamiento de mano de obra hacia aquel mercado en el que los salarios estén más altos. Este incremento en la oferta de mano de obra a su vez presionaría los salarios hacia abajo hasta que estos vuelvan a la tasa W_o restituyéndose así el equilibrio. Así, en ausencia de discriminación, la movilidad de los trabajadores entre estos dos mercados, asegura que los salarios pagados por ambos tipos de trabajo sean los mismos.

La situación cambia cuando hay discriminación en contra de las mujeres en algunas ocupaciones o cuando por distintas razones, las mujeres deciden "replegarse" en trabajos típicamente femeninos. En el caso del ejemplo, el resultado es una contracción de la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo masculino desde S_{ho} hasta S_{hd} causando que los salarios se incrementen hasta W_{hd} . A este nivel de salarios, solo L_{hd} trabajadores están empleados en trabajos masculinos. La exclusión de las mujeres de los trabajos H significa que todas las mujeres deben (o eligieron) agruparse en trabajos femeninos. Esto a su vez causa que la oferta de trabajo en el mercado M se expanda desde S_{mo} hasta S_{md} , deprimiendo los salarios en este sector hasta W_{md} . Ahora L_{md} trabajadores están empleados en trabajos femeninos.

Este modelo muestra como la segregación por género en el empleo puede causar una diferencia de salarios entre hombres y mujeres igualmente productivos. Esto ocurre cuando la oferta de mujeres que están buscando empleo es relativamente mayor a la demanda de trabajo en trabajos femeninos. Probablemente sea esto lo que esté sucediendo en el mercado laboral. Sin embargo, el análisis también muestra que la segregación por género en el mercado laboral no necesariamente resulta en diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Si la tasa de salarios que iguala la oferta y demanda en el sector M es la misma que iguala la oferta y demanda en el sector H, resulta que no hay diferencias en salarios (esto es, si el sector M no está concentrado. Sin embargo, esto podría suceder también cuando la discriminación en el mercado laboral (o alguna otra barrera) ha eliminado la libre movilidad del trabajo entre estos dos sectores que de otra manera asegurarían una igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

El gráfico 3 muestra cómo la segregación, que reduce el pago a las mujeres, puede afectar su productividad con relación a la de los hombres. Los empleadores de mujeres en trabajos femeninos incorporarán un gran número de trabajadoras (L_{md} en lugar de L_{mo}) sustituyendo mano de obra por capital. Los salarios relativamente bajos de las mujeres, W_{md} , hacen rentable usar métodos intensivos en mano de obra. Por otro lado, los altos salarios en el sector masculino, W_{hd} , conducen a los empleadores a sustituir capital por mano de obra para economizar en mano de obra relativamente cara.

En este modelo, las mujeres ganan menos que los hombres aunque ambos están siendo pagados de acuerdo con su productividad. La discriminación causa diferenciales de salarios y productividad entre factores de trabajo masculino y femenino potencialmente homogéneos. Las mujeres son menos productivas que los hombres debido a la segregación, ellas tienen menos capital para trabajar.

La oferta de trabajo en una ocupación particular ayuda a determinar la tasa de salarios en dicha ocupación, pero la hipótesis del crowding, por si misma, no ayuda a explicar porqué algunas mujeres son empleadas en sectores típicamente femeninos. Se ha generado controversia acerca de si dicha segregación se debe a que mujeres y hombres tienen talentos inherentemente diferentes o

preferencias por diferentes tipos de trabajo debido a su socialización o responsabilidades en el hogar, las mujeres están dispuestas a negociar mayores salarios y perfiles de ingreso de vida más planos por condiciones de trabajo más favorables y menores castigos por participaciones discontinuas en el mercado laboral; o debido a que empleadores, colegas y consumidores discriminan contra la mujer en algunas ocupaciones pero no en otras.

2.2. El Modelo de Capital Humano⁶

El modelo de Capital Humano postula que los cambios en los ingresos de las personas (salarios) están asociados a cambios directamente proporcionales en productividad generados por variaciones en la inversión neta de capital humano⁷.

Las modalidades de la inversión en capital humano pueden ser de distinta naturaleza, sin embargo, el modelo desarrollado por Mincer (1974) se centra básicamente en la consideración de los años de escolaridad formal y el entrenamiento en el trabajo

$$\ln W = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Esc} + \alpha_2 \text{Exp} + \alpha_3 \text{Exp}^2 + \mu \quad (1)$$

Donde: $\ln W$, es el logaritmo natural de los salarios por hora.

Esc, son los años de escolaridad

Exp, son los años de experiencia en el mercado de trabajo

α_i , es la estructura de pagos

μ , es un término de error aleatorio con ruido blanco

En este modelo, la teoría de capital humano sugiere que los signos de los coeficientes de escolaridad y experiencia son positivos, mostrando así una relación directa entre estas dos variables y los ingresos salariales. Asimismo, se espera obtener un signo negativo para el coeficiente cuadrático de la experiencia que captura el perfil de ingresos asociado a la edad.

En esta forma funcional de la ecuación de ingresos, el coeficiente de la escolaridad es directamente la tasa de retorno de la escolaridad.

La teoría del capital humano sugiere que debido a que las mujeres prevén mayores discontinuidades en su trabajo que los hombres, entonces eligen ocupaciones femeninas en las que presumiblemente requieren menores inversiones en capital humano y tienen menores penalidades salariales por el tiempo que permanezcan fuera del mercado de trabajo.

Las variables que considera este modelo, no siempre pueden ser derivadas directamente de las encuestas y con frecuencia debe recurrirse a variables *proxy* que incorporan un componente de error en la medición de las mismas.

- En el caso de los ingresos, por ejemplo, es conocida la posibilidad que exista subdeclaración de las personas encuestadas que por diferentes razones no declaran todo lo que ganan.
- La escolaridad, no controla por calidad de la educación, y es recogida de la encuesta consultando por el último grado de instrucción logrado por lo que no toma en cuenta la repetición.
- La experiencia en el mercado laboral debe ser estimada a través de la experiencia potencial de la siguiente manera:

⁶ El esquema conceptual de este modelo le pertenece a Gary Becker (1964), y su desarrollo posterior a Jacob Mincer (1974).

⁷ Paredes Ricardo 1982

$$\text{Exp} = \text{Edad} - \text{Esc} - 6$$

Esta variable es una *proxy* de la experiencia real en el mercado de trabajo en ausencia de otras variables que capturen este dato en las encuestas, sin embargo ha demostrado funcionar bien, véase por ejemplo Paredes (1982).

- Finalmente, la selección de la muestra puede ser otra fuente de error y que resulta de incorporar en el análisis solo a aquellas personas que han sido observadas en el mercado de trabajo, lo cual deja fuera una importante cantidad de mujeres. En efecto los costos de participar en el mercado laboral son más altos para las mujeres que para sus contrapartes masculinas, por tanto se excluye del universo de análisis un grupo de mujeres que de ser incorporadas observarían con seguridad menores dotaciones de capital humano. La consecuencia de esto podría ser una estimación sesgada de los parámetros asociados a capital humano.

2.2.1 Definición de discriminación en el mercado laboral

De acuerdo con la teoría del capital humano, existe discriminación en el mercado laboral cuando dos personas igualmente calificadas (con igual escolaridad y experiencia) tienen un trato diferente en términos salariales por el solo hecho de pertenecer a un determinado género o raza.⁸

Una forma de verificar este hecho consiste en incorporar en la ecuación (1) dos variables *dummy* que capturen las características mencionadas de la siguiente manera:

$$\ln W = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Esc} + \alpha_2 \text{Exp} + \alpha_3 \text{Exp}^2 + \alpha_4 \text{Sexo} + \alpha_5 \text{Etnia} + \mu \quad (2)$$

Donde:

Sexo, es una variable *dummy* que toma el valor 1 cuando la persona es mujer y cero en otro caso.

Etnia, es otra variable *dummy* que toma el valor 1 cuando la persona es indígena y cero en otro caso.

De acuerdo con esta formulación, si los coeficientes de las variables dicotómicas Sexo y Etnia son positivos, estadísticamente significativos y de signo negativo serán explicativas en la generación de ingresos salariales y mostrarán un primer indicio de la presencia de discriminación en el mercado laboral. Sin embargo este análisis deberá ser complementado estimando las ecuaciones tipo (1) por separado para cada grupo en estudio (hombres, mujeres, indígenas y no indígenas) y procediendo a descomponer la diferencia salarial resultante de acuerdo al desarrollo de Oaxaca R. (1973).

Luego de haber revisado estos enfoques sobre discriminación, es importante notar que la discriminación en el mercado laboral puede ser explicada tanto por factores de oferta (empleados) como por factores de demanda (empleadores). La reflexión sobre las probables causas de discriminación y el análisis sobre el origen de este fenómeno, proporciona elementos para describir las características y tendencias del mercado laboral urbano en Bolivia, particularmente la detección de sesgos según género y etnia, que permitirán generar líneas de política para superar dichos sesgos.

3. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO URBANO ENTRE 1981

Y 1997⁹

⁸ Becker Gary, 1971. The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press.

⁹ En este capítulo se realiza una descripción del mercado laboral urbano de Bolivia con énfasis en la diferenciación por género. Esto es así, en razón de restricciones de información para el caso de etnia.

En el curso de las dos últimas décadas se han operado cambios significativos en el mercado de trabajo urbano asociados a las transformaciones económicas e institucionales que propiciaron las reformas. Desde 1985 se ha modificado la estructura del empleo según categorías ocupacionales, sectores de actividad, condiciones de trabajo, jornadas laborales y evolución de las remuneraciones.

El modelo de sustitución de importaciones, que tuvo vigencia hasta mediados de la década de los ochenta se caracterizaba por la elevada intervención del Estado, como un actor central en las actividades productivas y llegó a convertirse en el principal empleador de la economía, tanto en su componente de administración central como en las empresas públicas.

La fijación de salarios y el ritmo de generación del empleo dependían, en gran medida, de las políticas gubernamentales. La legislación laboral y las políticas de empleo reflejaban la incorporación de los acuerdos arribados en las negociaciones entre el gobierno y los sindicatos, principalmente, la Central Obrera Boliviana cuya propuesta se realizaba a través de pliegos anuales y conquistas laborales bajo un sistema de pugna salarial.

A partir de las reformas iniciadas en 1985, las relaciones entre trabajadores y empresarios se han guiado por la libre contratación en un marco de menor intervención del Estado. En efecto, la fijación de salarios en el sector privado se deja a consideración entre empresarios y trabajadores de cada empresa.

El siguiente diagnóstico sobre la evolución del mercado de trabajo contempla los cambios en las tasas de participación y desocupación para los años 1981, 1985, 1990, 1994 y 1997, luego la distribución de la población ocupada según categorías ocupacionales y horas de trabajo.

3.1 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO URBANO

En 1981 la población total era de 5.3 millones de habitantes y crecía a una tasa promedio anual de 1.9%. En el área urbana residían 2.4 millones de habitantes que representaban el 45% del total. Las capitales de departamento contenían a 1.9 millones de habitantes, que significaban el 36% del total nacional y casi el 80% de la población urbana.

A mediados de 1990 la población total era de 6.6 millones de habitantes con una tasa de crecimiento demográfico de 2.6%, más elevado respecto al período anterior. Las ciudades capital¹⁰ tenían 2.6 millones de habitantes, que representaban el 40% del total. El crecimiento urbano era más rápido, 4.1% promedio anual. En 1997, la participación de las ciudades en la población total aumentó a 44% de la población total y se mantuvo el ritmo de crecimiento anterior.

A lo largo del período de estudio (1981-1997), la población en las ciudades creció a razón de 3.8% promedio anual, sin embargo la población en edad de trabajar tuvo un ritmo de crecimiento de 4.2% que implica un incremento más que proporcional de la oferta trabajo potencial, en gran medida propiciado por el flujo migratorio del campo hacia las ciudades principalmente por razones de búsqueda de empleo.

¹⁰ Las encuestas se realizaron en las capitales de departamento más la ciudad de El Alto y en la mayoría se excluyó la ciudad de Cobija. A lo largo del documento, se mencionará como ámbito urbano al conjunto de ciudades contenidas en la cobertura de las encuestas.

Cuadro 1

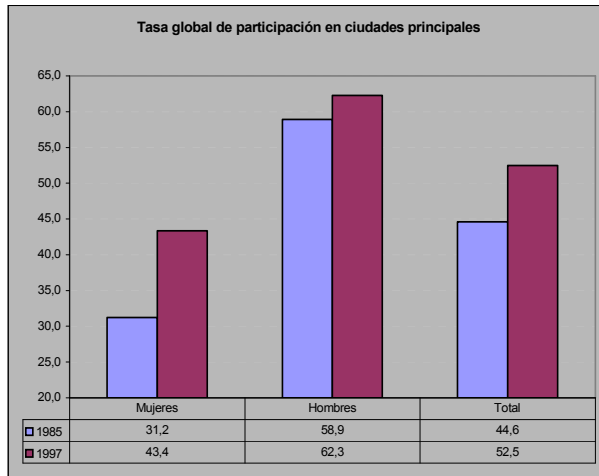
Población en ciudades capital según condición de actividad e indicadores laborales

Descripción	1981	1985	1990	1994	1997	Var. Anual (%)	Prom
Población (En miles)							
Población total (PT)	1.901	2.236	2.599	3.092	3.454	3.8	
Población en edad de trabajar (PET)	1.388	1.685	1.938	2.298	2.671	4.2	
Población económicamente activa (PEA)	671	751	993	1.234	1.402	4.7	
Población ocupada	630	692	921	1.195	1.340	4.8	
Población desocupada (PD)	41	59	72	70	62	2.6	
Indicadores laborales (En porcentaje)							
Dif. 1981-97							
Tasa Global de Participación (TGP)=PEA/PET	48.3	44.6	51.2	53.7	52.5	4.2	
Tasa de Desempleo Abierto (TDA)=PD/PEA	6.1	7.9	7.2	3.1	4.4	-1.7	
Tasa de Cesantía (TC)=C/PEA	4.1	3.8	4.2	2.3	3.1	-1.0	

Fuente: INE

La población económicamente activa (PEA) se incrementó a una tasa anual promedio de 4.7%, más rápido que el aumento en la oferta potencial, aspecto que muestra una mayor disposición de la población para participar en el mercado de trabajo. En efecto, la tasa global de participación (TGP) pasó de 48% en 1981 a 52.5% en 1997 como respuesta a los cambios en el mercado de trabajo, en cuanto a niveles de remuneración, condiciones de trabajo y las condiciones de pobreza de los hogares.

Gráfico 4



El incremento de la tasa global de participación se explica principalmente por la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, presencia que se atribuye a la respuesta de los hogares frente a las nuevas condiciones de la economía, cambios en la demanda de trabajo y la necesidad de complementar los ingresos familiares (UDAPSO 1997).

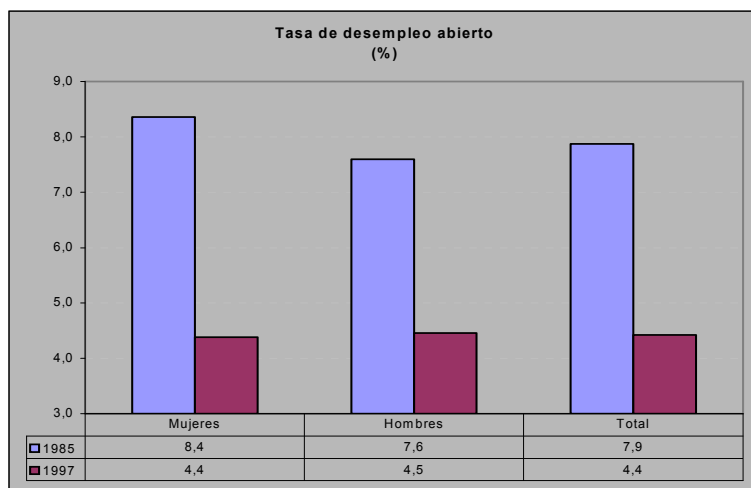
3.2 EL DESEMPLEO ABIERTO

Entre 1981 y 1990, la tasa de desempleo abierto se mantuvo en niveles cercanos al 7%, posteriormente entre 1990 y 1994, este indicador tuvo un descenso hasta niveles que fluctúan alrededor del 4% de la PEA. La reducción del desempleo abierto entre 1981 y 1997 tiene que ver con la mayor flexibilidad del mercado de trabajo que permitió a los empresarios ajustar los niveles de empleo a los ciclos de la economía y la mayor facilidad de crear opciones de ocupación en el sector no asalariado, principalmente el empleo informal.

En 1985, año en que se aplicó el programa de ajuste, la tasa de desempleo se situó en el orden del 8% de la PEA y el desempleo femenino fue mayor con relación al masculino en alrededor de 1 punto porcentual. En 1997 la tasa de desempleo abierta se redujo casi la mitad de su nivel de 1985, hasta llegar a 4.4%, uno de los niveles más bajos de las áreas urbanas de América Latina¹¹

Grafico 5

¹¹ Argentina tiene un nivel de desempleo urbano de 17%, Venezuela y Uruguay presentan niveles de 12% de desempleo, en Ecuador y Colombia el desempleo es alrededor del 10%, en Perú y Paraguay es 8%, en Chile es 7% y en Brasil de 5%, con datos de 1996 (Panorama Social de América Latina y El Caribe 1996).



La reducción del desempleo benefició tanto a hombres como a mujeres cuyos niveles prácticamente se igualaron. No obstante, la tasa de cesantía, vale decir los desocupados que tenían un empleo anterior, en 1981 representaban el 4.1% de la PEA, proporción que se redujo a 3.1% en 1997, menos que proporcional con respecto al desempleo total.

3.3 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO URBANO

La evolución del empleo cambió el perfil de los trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo debido a los cambios sectoriales en la demanda de trabajo, los mismos que estuvieron asociados a los ciclos del crecimiento económico. El perfil del empleo y la estructura de ocupaciones se vio afectado también por las características del crecimiento demográfico, especialmente por las aceleradas corrientes migratorias. Este rasgo también forma parte de la explicación de los cambios del mercado laboral urbano en las dos últimas décadas.

En 1985, la población ocupada en las principales ciudades del país era de 692 mil personas y crecía a razón de 5.6% promedio anual. Esto significaba un promedio de 50 mil empleos creados cada año y, en consecuencia, en 1997 el empleo urbano se expandió a 1.3 millones de personas.

Cuadro 2

Población ocupada y tasa de ocupación según sexo

Descripción	1985	1997	Var. prom anual (%)
Población ocupada	692.2	1,339.9	5.6
Hombres	443.0	766.1	4.7
Mujeres	249.2	573.8	7.2
			Diferencia
Tasa de ocupación (PO/PET)	41.1	50.2	9.1
Hombres	54.5	59.5	5.0
Mujeres	28.6	41.5	12.9

Fuente: INE

El crecimiento anual del empleo fue mayor en la población femenina (7.2% anual) con relación al empleo masculino (4.7%). Dicha diferencia se tradujo en un incremento de la tasa de ocupación femenina (relación entre ocupadas y mujeres en edad de trabajar) de 28% a 41% entre 1985 y 1997. Por consiguiente, no sólo incidió la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo urbano sino que éstas lograron ingresar efectivamente a la población ocupada a un ritmo superior a los varones.

Los cambios en el empleo tienen su origen principalmente en la dinámica de los distintos sectores de la economía. A mediados de los ochenta, la mayor parte del empleo urbano estaba conformado por empleados o trabajadores no manuales, que representaban más del 40% del empleo. Los trabajadores por cuenta propia tenían un peso relativo del 34% y, por debajo, se hallaban los trabajadores manuales y el resto de las categorías.

Cuadro 3

Población Ocupada en ciudades capital según categoría Ocupacional (En porcentaje)

	1985	1997
Obrero	10.7	13.9
Empleado	42.1	33.4
Trabajador por cuenta propia	34.1	33.7
Patrón, socio o empleador	4.5	7.0
Trab. Familiar no remunerado	3.1	7.2
Profesional independiente	1.0	1.0
Empleada(o) doméstica(o)	4.6	3.9

Fuente: INE

En 1997 los empleados redujeron su participación en el empleo a 33% y comparten con los trabajadores por cuenta propia la primacía en la representatividad en el empleo.

La suma de obreros, empleados, patrones, socios y profesionales independientes, como una medida aproximada del empleo formal, en 1985 representaban el 58% del empleo urbano en tanto que el resto, denominado sector informal, tenía un peso relativo de 42%. En 1997, el sector formal presentó una disminución en su participación en el empleo, representando en este último año el 55%.

La declinación del sector formal se atribuye al aumento de los familiares no remunerados en las unidades económicas. Esta forma de incorporación al mercado de trabajo dobló su participación relativa entre 1985 y 1997, de 3.1% a 7.2%.

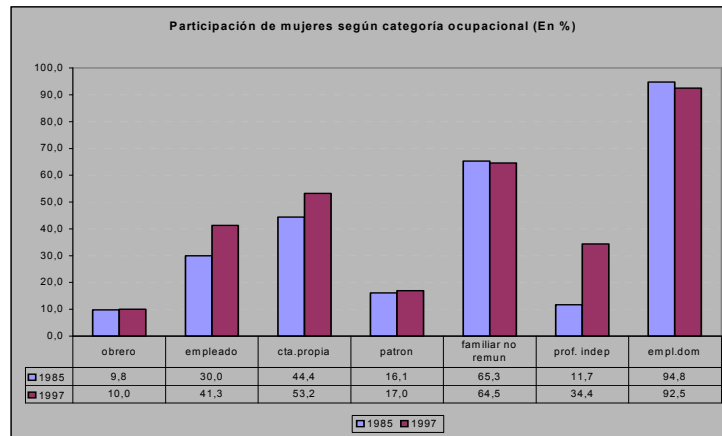
La participación de la mujer en las distintas categorías de empleo ha mostrado algunos cambios en el período de análisis como respuesta a los cambios económicos operados a lo largo de los últimos años. En 1985, el 36% de la población ocupada eran mujeres, proporción que subió a 43% en 1997. Las ocupaciones como empleada doméstica o trabajadora del hogar se han mantenido a lo largo de las dos últimas décadas, en estas ocupaciones más del 90% están a cargo de las mujeres.

La participación relativa de las mujeres en la categoría de familiar no remunerado supera el 60% de los casos y, entre 1985 y 1997, ésta no ha declinado. Esto sugiere un patrón de inserción laboral deficiente de las mujeres en el mercado laboral, puesto que de cada 100 familiares no remunerados, 65 son mujeres.

La participación femenina en ocupaciones como profesionales independientes y empleadas han incrementado y han tendido a desplazar el predominio de los varones en dichas ocupaciones. Sin

embargo, la participación femenina en ocupaciones manuales (obreros) y en patrones, socios o empleadores representan menos del 20% del empleo total en dichas categorías.

Gráfico 6



La distribución de la población ocupada según horas de trabajo constituye un elemento importante para identificar el subempleo, asumiendo que las ocupaciones que requieren menos de un límite de horas de trabajo (por ejemplo 20 horas semanales), están asociadas a bajas remuneraciones, contratos eventuales, incertidumbre y otras características que hacen que este tipo de ocupaciones sea considerado precarias.

En 1985, el 5.6% de los ocupados trabajaban menos de 20 horas a la semana, 21% trabajaban entre 20 y 39 horas semanales y 73% lo hacían 40 o más horas a la semana. En 1997, el porcentaje de población ocupada que trabajaba menos de 20 horas a la semana se incrementó a 9.9%, en tanto que se redujo la proporción de ocupados con más de 40 horas a la semana.

Desde la aplicación del ajuste estructural, las ocupaciones con menos de 20 horas a la semana se han incrementado y representan en 1997 cerca del 10% de la ocupación urbana. Dichas ocupaciones son de baja calidad y no generan una productividad adecuada.

Cuadro 4

Población ocupada según horas de trabajo a la semana (En porcentaje)

	Menos de 20 Horas x semana	De 20 a 39 hrs Por semana	40 y más hrs por semana
1985	5.6	21.1	73.3
1997	9.9	21.6	68.5

Fuente: INE

3.4 Ingresos laborales¹²

Desde 1985, los ingresos de la población ocupada se han incrementado como consecuencia de la racionalización del empleo en las empresas públicas y privadas que han incidido en cambios en la

¹² La información de ingresos contenida en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de 1985 presenta limitaciones en cuanto a la calidad de la información, principalmente por las elevadas tasas de inflación observadas durante el período de la encuesta. Se sugiere considerar dichos datos solamente como información referencial que permite describir las tendencias del mercado de trabajo.

estructura ocupacional. En términos reales, entre 1985 y 1997 los ingresos laborales tanto de asalariados como de trabajadores independientes pasaron de Bs. 287 a más de Bs. 500, aunque se advierte que la base de comparación que representa 1985 está influida por la crisis y la estabilización de manera que se hace difícil la estimación de un valor real en un contexto de inflación acelerada.

El aumento de ingresos fue mayor en los hombres debido a las diferentes formas de inserción en el mercado de trabajo según género y un componente que denominamos discriminación. En 1985 el ingreso promedio de las mujeres incluidas en todas las categorías representaban el 58% de los ingresos de los hombres, y mantienen esta situación en 1997, año en el que este índice fue de 55%.

Cuadro 5

Ingresos de la población ocupada en ciudades principales según género (Bs. de 1990)

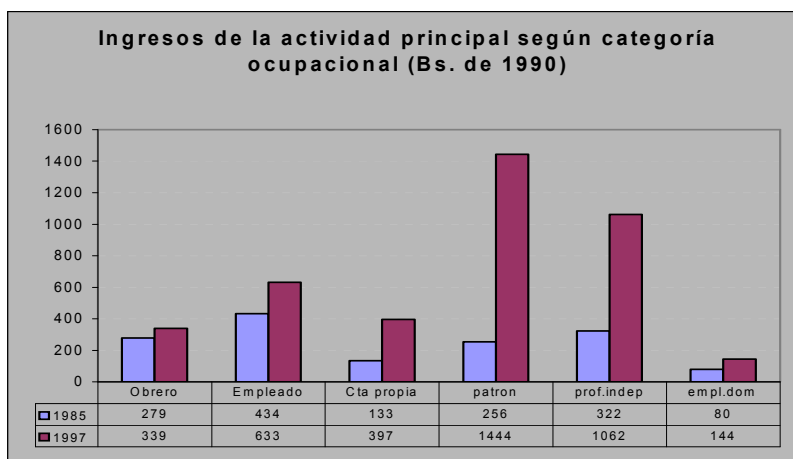
	1985	1997
Total	287	508
Hombre	336	627
Mujer	196	348
Ingreso mujeres / ingreso hombres	0.58	0.55

Fuente: Elaborado con base en INE.

Los cambios en el empleo según categorías ocupacionales, muestran una mayor dispersión de los ingresos laborales manifestando una mayor capacidad del mercado de trabajo para diferenciar ingresos de acuerdo al tipo de empleo. En 1985, los empleados y obreros tenían los niveles de ingresos más elevados debido a la presencia de mecanismos institucionales de protección al salario. También se observan ingresos elevados de los profesionales independientes.

En 1997, los ingresos comparativamente más elevados se observan en patronos o socios y profesionales independientes. Los trabajadores por cuenta propia también tendieron a generar mayores ingresos en un ámbito de mayor competencia.

Gráfica 7



En general, las tendencias del mercado de trabajo desde mediados de la década de los ochenta marcan importantes cambios que se expresaron en el aumento de las tasas de participación, que fueron más rápidas en el caso de mujeres, la reducción del desempleo abierto a niveles cercanos al desempleo natural, aunque este proceso fue acompañado por un deterioro de la calidad del empleo y el incremento de ocupados con jornadas más reducidas que las normales.

También se destaca una mayor participación de mujeres en ocupaciones como profesionales independientes y asalariados no manuales, sin embargo preocupa la significativa incorporación de mujeres como trabajadores familiares sin remuneración en unidades económicas familiares.

Los ingresos medios se han incrementado, sin embargo las diferencias salariales entre hombres y mujeres todavía se mantienen en niveles elevados. En los últimos años, el mercado de trabajo tiende a mostrar mayor claridad para diferenciar ingresos según categorías ocupaciones asociadas a dotaciones de capital humano.

4. APLICACIÓN DEL MODELO DE CAPITAL HUMANO PARA BOLIVIA

El modelo de capital humano resume los factores de oferta y demanda en el mercado de trabajo e incorpora elementos de los diversos enfoques presentados en el capítulo 1. Adicionalmente permite explicar la diferencia de ingresos a partir de variables observables a partir de una descomposición de dichas diferencias en factores de productividad y discriminación. En este capítulo se procederá a estimar dicho modelo para Bolivia.

4.1 MODELO BÁSICO DE INGRESOS

Los ingresos de los trabajadores contratados bajo relaciones de dependencia (obreros y empleados) se explican fundamentalmente por la dotación de capital humano, vale decir la educación y la experiencia que poseen. No obstante, muchos estudios introducen también variables relacionadas con aspectos institucionales como la pertenencia a sindicatos, tipos de contrato, afiliación a sistemas de seguros, capacitación laboral y otros factores que inciden en el ingreso.

Debido a que el presente documento enfatiza en la estimación de modelos de ingreso para varios años y con diferentes fuentes de información, se ha tomado el modelo básico que relaciona el logaritmo natural de los ingresos por hora de la actividad principal en función de los años de escolaridad, experiencia y la experiencia al cuadrado (Mincer 1974) diferenciada según género y etnia tal y como se describe en las ecuaciones (1) y (2) del capítulo 1.

Para separar la muestra por etnia, se utilizó la variable “idioma que habla” de las encuestas de hogares, clasificando como “castellanos” o no indígenas a todas aquellas personas que hablan castellano y algún idioma extranjero y como “no castellanos” o indígenas a todas aquellas personas que además de castellano hablan algún otro idioma nativo (aymará, quechua, guaraní y otros). La información sobre idioma está disponible sólo a partir de 1990, de manera que la investigación tendrá esta restricción.

El idioma que hablan las personas representa una de las características que expresan mejor la cultura y rasgos de los individuos que podrían constituirse en fuente de discriminación salarial y discriminación en la ocupación. En especial representa una variable alternativa que permite aproximar etnicidad en ausencia de otras variables no estudiadas en la encuesta, tales como color de la piel, apellido, y otras que son fuente de algún grado de segregación social u ocupacional.

Cuadro 6

Estimación del modelo de ingresos para todos los trabajadores asalariados VARIABLE DEPENDIENTE: LOGARITMO NATURAL DE LOS INGRESOS POR HORA

Descripción	1981	1985	1990	1994	1997
Escolaridad	0.1350	0.0980	0.0847	0.1137	0.1246

	(42.09)	(34.69)	(34.15)	(44.06)	(34.29)
Experiencia	0.0583	0.0394	0.0379	0.0426	0.0329
	(18.28)	(13.77)	(16.15)	(16.55)	(9.46)
Exp2	-0.0007	-0.0004	-0.0004	-0.0005	-0.0003
	(10.78)	(8.17)	(8.94)	(8.99)	(3.64)
Constante	1.0530	9.5662	-0.9146	-0.8297	-0.3833
	(22.61)	(195.18)	(23.91)	(21.80)	(7.18)
Observaciones	4269	4043	5059	5239	2491
R2 Ajustada	0.4732	0.2487	0.2175	0.3066	0.3596
Prob > F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Estadístico t entre paréntesis

Fuente: Encuestas de hogares - INE

Los resultados obtenidos por mínimos cuadrados ordinarios muestran niveles de ajuste aceptables para regresiones de corte transversal. El modelo explica entre el 22% y el 48% de las variaciones en el logaritmo de ingresos de acuerdo al estadístico R2 ajustado.

En los años ochenta los retornos a la educación, considerando toda la muestra de asalariados cayeron en aproximadamente 4 puntos porcentuales desde 13.5% en 1981 hasta 9.80% en 1985 probablemente como resultado del deterioro que sufrió nuestra economía en ese período con el proceso hiperinflacionario. Por otro lado, en la década de los 90's los retornos por educación se han ido incrementando, aunque en 1997, aun están a un punto porcentual por debajo de los niveles observados en 1981, es decir, la educación formal tardó prácticamente 16 años en recuperar sus niveles de rentabilidad alcanzados antes de la crisis, y esto fue posible en un contexto de alta estabilidad macroeconómica y crecimiento sostenido.

La experiencia potencial en la ocupación tiene un aporte variable a la formación de los ingresos laborales, manteniendo la significación y el signo esperado en todas las rondas de encuesta tanto en su componente lineal como en el cuadrático.

Cuadro 7

Estimación del modelo de ingresos para todos los trabajadores asalariados Incorporando Género y Etnia

VARIABLE DEPENDIENTE: LOGARITMO NATURAL DE LOS INGRESOS
POR HORA

	1981	1985	1990	1994	1997
Lnyhora					
Escolaridad	0.1341	0.098	0.0856	0.1134	0.1222
	(42.56)	(33.68)	(34.21)	(43.09)	(33.16)
Experiencia	0.0553	0.039	0.0397	0.0439	0.0362
	(17.62)	(13.77)	(17.06)	(17.10)	(10.47)
Experiencia 2	-0.0007	-0.0004	-0.0004	-0.0005	-0.0003
	(-10.72)	(-8.17)	(-9.53)	(-9.22)	(-4.38)
Mujer	-0.372	0.0091	-0.1710	-0.1457	-0.1310
	(-12.94)	(0.32)	(-7.14)	(-6.00)	(-4.19)
No castellanos	n.d	n.d	-0.1985	-0.1721	-0.2667
			(-8.55)	(-7.24)	(-7.93)
Constante	1.2273	9.566	-0.8339	-0.7454	-0.2743
	(25.75)	(194.94)	(-21.60)	(-19.09)	(-5.07)
Observaciones	4269	4043	5059	5239	2491
R2 Ajustado	0.4732	0.2493	0.235	0.3172	0.3785

Prob>F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
--------	--------	--------	--------	--------	--------

Estadístico t entre paréntesis

Fuente: Encuestas de hogares - INE

Al incorporar las variables sexo y etnia en la ecuación básica, se puede apreciar que estos atributos influyen negativamente sobre la generación de ingresos salariales cuando son comparados con los de “hombres castellanos”. En efecto, los coeficientes negativos de las variables *dummy* advierten la posibilidad de discriminación salarial en contra de estos grupos excepto para 1985, año en el que el coeficiente asociado a mujer no es estadísticamente significativo.

En el caso de etnia, de manera similar a lo que sucede con género, los coeficientes asociados a esta variable son negativos y estadísticamente significativos. En consecuencia, las personas que hablan idiomas nativos perciben un salario inferior a los hombres castellanos del área urbana. La magnitud de la diferencia salarial en promedio para los tres años fue del orden del 21% $((19.85+17.21+26.67)/3)$ sin una tendencia clara a incrementarse o disminuir.

De los resultados del cuadro 4, también se puede apreciar que las personas que poseen ambas características, es decir, aquellas que son mujeres y no castellanos, perciben un salario inferior al de los hombres-castellanos que oscila entre el 32% (-14.57% - 17.21%) para 1994 y el 40% (-13.10% - 26.67%) para 1997.

No obstante, esta constatación aún no responde la pregunta sobre cuál es la magnitud de las diferencias salariales que responden a dotaciones de capital humano y cuál aquella parte que se atribuye a la discriminación pura puesto que, como se puede observar en el cuadro 8, los logros educativos de los cuatro grupos en estudio son diferentes y no necesariamente tienen una correspondencia con los salarios que perciben.

Considerando el conjunto del mercado de trabajo formal, que incluye obreros y empleados, el logro educativo de las mujeres fue siempre superior al de los hombres a lo largo del período de análisis. Sin embargo, el logro educativo de los asalariados que hablan castellano y/o algún idioma extranjero es mayor que el logro educativo de los no castellanos.

Las diferencias de educación entre los asalariados según género, se explica debido a que las mujeres con mayor calificación logran ingresar al mercado de trabajo formal, en tanto que las mujeres con menos educación permanecen inactivas o están insertas en el empleo informal, de tal suerte que prevalece una autoselección a favor de mujeres con elevados niveles de calificación.

En los tres años considerados para la década de los 90's, las diferencias en logro educativo entre castellanos y no castellanos ha permanecido casi constante en alrededor de 1.3 años de educación para todo el periodo. En el caso de la diferencia por género, el logro educativo femenino ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres.

Es importante destacar que tanto el grupo de mujeres como el de castellanos poseen las mayores dotaciones de capital humano ya que esto podría estar determinando un índice de discriminación negativa para el primer caso y discriminación positiva para el segundo dados los salarios promedio.

También se han recogido en el cuadro 8 el logro educativo promedio de hombres y mujeres diferenciados por etnia observándose la mayor brecha entre hombres no castellanos y mujeres castellanos. Nuevamente, aun cuando se aísla el efecto etnia, las diferencias por género en capital humano favorecen a las mujeres. Esto es así debido a que el grupo de mujeres que se inserta en el mercado laboral es un grupo autoseleccionado del que se han excluido las empleadas domésticas por la dificultad que significa calcular los salarios por hora de las mismas.

Cuadro 8

Años aprobados por asalariados en el área urbana por Género y Etnia (En años de educación)

Descripción	1981	1990	1994	1997
Total	9.1	10.2	10.7	11.7
- Hombres	9.0	9.5	10.1	11.1
- Mujeres	9.3	11.7	12.1	12.9
- Castellanos	-	10.7	11.4	12.2
- No castellanos	-	9.1	9.3	10.3
- Hombres castellanos	-	10.1	10.8	10.0
- Mujeres castellanas	-	12.0	12.5	12.3
- Hombres-no castellanos	-	8.6	8.9	8.8
- Mujeres-no castellanas	-	10.4	10.3	11.1

Fuente: Encuestas de hogares – INE

Nota: La información sobre años de educación para 1985 presenta alguna inconsistencia, razón por la que se ha omitido de la serie. No obstante, a pesar de la mala calidad de la declaración de educación en la encuesta y las distorsiones de los ingresos debido a la influencia de la crisis, parecía importante incluirla de todas maneras en el cálculo de las ecuaciones de ingreso.

4.1.1 GÉNERO

Las diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres se han mantenido a lo largo de las dos últimas décadas, sin embargo se ha observado cambios en la contribución de las variables de capital humano en la formación de ingresos de hombres y mujeres.

Cuadro 9

Estimación del modelo de ingresos de trabajadores asalariados según sexo Variable dependiente: logaritmo natural de los ingresos por hora

	1981	1985	1990	1994	1997
Hombres					
Escolaridad	0.1103 (26.79)	0.0875 (25.85)	0.0865 (28.61)	0.1136 (39.60)	0.1201 (27.92)
Experiencia	0.0514 (13.47)	0.0414 (12.050)	0.0397 (14.57)	0.0407 (14.36)	0.0348 (8.49)
Exp2	-0.0006	-0.0005	-0.0004	-0.0005	-0.0003

	(8.67)	(7.79)	(8.47)	(7.86)	(3.51)
Constante	1.4997	9.6600	-0.9096	-0.7715	-0.3148
	(24.94)	(166.47)	(20.26)	(18.75)	(5.12)
Observaciones	2855	2871	3608	3742	1680
R2 Ajustado	0.3843	0.2104	0.2202	0.3311	0.3634
Prob > F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Mujeres					
Escolaridad	0.1712	0.1363	0.0890	0.1232	0.1429
	(36.66)	(23.71)	(21.31)	(21.45)	(20.30)
Experiencia	0.0625	0.0313	0.0354	0.0459	0.0333
	(11.52)	(5.63)	(5.67)	(8.17)	(4.88)
Exp2	-0.0008	-0.0002	-0.0004	-0.0006	-0.0004
	(6.73)	(1.59)	(2.08)	(4.19)	(2.17)
Constante	0.4444	9.0993	-1.0252	-1.0658	-0.6738
	(6.56)	(96.14)	(15.58)	(12.18)	(6.27)
Observaciones	1414	1172	1451	1497	811
R2 Ajustado	0.6343	0.3536	0.2367	0.2734	0.3685
Prob > F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Estadístico t entre paréntesis
Fuente: Encuestas de hogares - INE

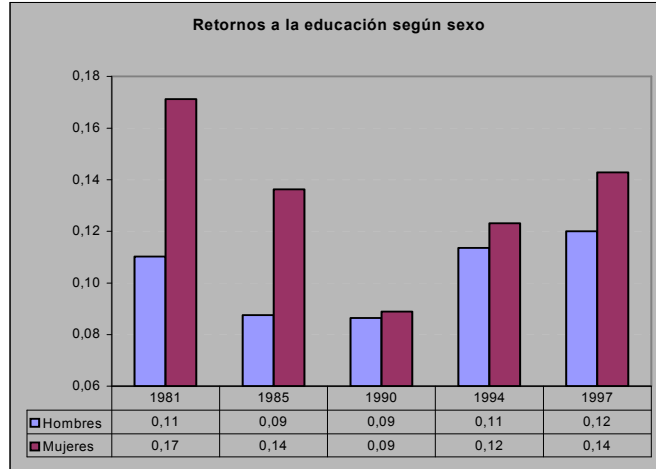
El modelo desagregado según sexo¹³ del trabajador muestra un deterioro en la tasa de retorno de la educación entre 1981 y 1990 tanto para hombres como para mujeres, aunque en este último caso la caída en rentabilidad fue mayor. Sin embargo en 1997 las mujeres aun no logran recuperar la rentabilidad que tenían en 1981, en tanto que los hombres la han sobrepasado.

La volatilidad de las tasas de retorno femeninas es superior a la de los hombres aunque su rentabilidad es mayor para cualquier año del periodo en estudio. Esta información sugiere que hay una percepción diferente de los empleadores en el mercado de trabajo ya que aparentemente valoran más el capital humano femenino.

Gráfico 8

¹³ La aplicación del Test de Chow a las muestras de hombres y mujeres permiten rechazar la hipótesis de que no existe un cambio estructural en los coeficientes estimados por género, como se observa a partir de la información de 1981 y 1997:

1981			
Chow Breakpoint Test:	1451		
F-statistic	66.2694	Probability	0.0000
Log likelihood ratio	257.9036	Probability	0.0000
1997			
Chow Breakpoint Test:	812		
F-statistic	6.8452	Probability	0.0000
Log likelihood ratio	27.3188	Probability	0.0000



Otros factores que pudieron ocasionar la caída de las tasas de retorno de las mujeres a principios de la presente década están relacionados con un mayor logro educativo promedio de las mujeres que incrementó la probabilidad de participación en el mercado de trabajo, una mayor heterogeneidad y especialización¹⁴. Dichos cambios han propiciado una tendencia a dar mayor transparencia al mercado de trabajo urbano.

No obstante, en los últimos años se ha verificado que las tasas de retorno de las mujeres (y también de los hombres), tienden a incrementarse probablemente promovidos por cambios en el perfil del empleo que responde a las condiciones de apertura de la economía y la liberalización.

4.1.2 ETNIA

En la estimación del modelo de ingresos por etnia no se observa una tendencia definida en los retornos a la educación ni los coeficientes de experiencia durante la presente década.

Cuadro 10

Estimación del modelo de ingresos de trabajadores asalariados según idioma que habla
Variable dependiente: logaritmo natural de los ingresos por hora

	1990	1994	1997
Castellanos			
Escolaridad	0.0833 (26.13)	0.1225 (39.38)	0.1273 (28.23)
Experiencia	0.0409 (13.24)	0.0446 (13.69)	0.0319 (7.77)
Exp2	-0.0005 (7.41)	-0.0005 (6.45)	-0.0002 (2.31)

¹⁴ Las estimaciones de ingresos contienen sesgos debido a la imposibilidad de observar el salario de aquellos individuos que decidieron no trabajar durante el período de referencia de la encuesta (Paredes Y Riveros s/f). Esta situación es particularmente cierta en el caso de las mujeres debido a los roles tradicionales que tienen en el hogar, que hacen que el tiempo dedicado al trabajo tienda a competir con el tiempo dedicado a otras actividades, en consecuencia las mujeres ocupadas no son una muestra aleatoria de las mujeres en edad de trabajar. Por ello se debe tomar en cuenta explícitamente la decisión previa de trabajar y optar por corregir las estimaciones a través del inverso del ratio de Mills (Heckman 1979). La probabilidad de trabajar de las mujeres considera variables tales como la escolaridad, experiencia laboral y experiencia al cuadrado, añadiendo el número de niños en el hogar y el estado civil de la mujer (Paredes y Riveros, s/f).

La nueva estimación de las funciones de ingreso incorpora un coeficiente (Lambda) que resume la presencia de sesgo de selección que resultó significativo para todos los períodos considerados. Sin embargo, las tasa de retorno de la educación y los coeficientes de experiencia estimados con el ajuste por sesgo de selección no se han modificado significativamente, por tanto, se opta por mantener los coeficientes estimados en el modelo básico.

Constante	-0.8622 (18.41)	-0.9111 (20.39)	-0.3609 (5.63)
Observaciones	3442	3526	1837
R2 ajustado	0.21	0.3536	0.3545
Prob. > F	0.0000	0.0000	0.0000
No castellanos			
Escolaridad	0.0815 20.81	0.0882 18.76	0.1041 17.18
Experiencia	0.0409 10.75	0.0414 8.99	0.0457 6.90
Exp2	-0.0004 (6.26)	-0.0005 (5.98)	-0.0006 (4.20)
Constante	-1.0720 (15.95)	-0.6529 (9.01)	-0.4524 (4.63)
Observaciones	1617	1713	654
R2 ajustado	0.2343	0.2013	0.3561
Prob. > F	0.0000	0.0000	0.0000

Fuente: Con base en encuestas de hogares

En los tres años que se han observado, las tasas de retorno de la educación de los asalariados castellanos son mayores que las de los no castellanos. Este fenómeno podría sugerir la posibilidad que exista una valoración distinta de los empleadores acerca de la educación de los no castellanos y la percepción de la calidad de la educación que reciben. Por ejemplo, los empleadores podrían obtener información sobre el lugar donde ha recibido educación, el lugar de nacimiento u otros aspectos que están asociados con las características étnicas de los individuos.

La brecha en rentabilidad entre estos grupos se ha incrementado notoriamente, y en particular entre 1990 y 1994 que pasa a ser de 3 puntos porcentuales habiendo partido de 0.18 %.

4.2 Cálculo de los índices de discriminación

Las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres o entre grupos étnicos se explican tanto por la diferente dotación de capital humano entre ambos grupos como también por factores asociados a la discriminación, vale decir, aquella diferencia que persiste aun cuando se comparan individuos con la misma dotación de capital humano pero con diferentes características en cuanto a género y etnia. La descomposición de las diferencias de salarios explica la determinación de ingresos por el lado de la demanda del mercado de trabajo.

4.2.1 Descomposición del diferencial de ingresos¹⁵

Con el objeto de realizar la descomposición del diferencial de ingresos en los componentes de productividad y discriminación (Oaxaca, 1973), se asume que los ingresos de cada grupo de trabajadores, sea según género o grupo étnico, pueden estimarse a partir de funciones de ingresos que propone la teoría de Capital Humano:

$$\ln(W_{ij}) = \sum b_{ij}(X_{ij}) + U_{ij} \quad (1)$$

Donde:

W_{ij} son los ingresos del trabajador i (salario/hora)

¹⁵ Oaxaca R., 1973

X_{ij} es una matriz de características individuales (educación, experiencia)

b_j es un vector de coeficientes o estructura de pago

U_{ij} es un término aleatorio de perturbación al que se atribuye una media de cero y una varianza constante desconocida.

Los respectivos ingresos medios geométricos de hombres (h) y mujeres (m) pueden entonces escribirse de la siguiente manera¹⁶:

$$\ln(W_h) = \sum b_h (X_h) \quad (2)$$

$$\ln(W_m) = \sum b_m (X_m) \quad (3)$$

Ahora se asume que la estructura de pagos en ausencia de discriminación corresponde al ingreso de la población masculina, de manera que si las mujeres obtuvieran ingresos de acuerdo a dicha estructura no discriminatoria (b_h), los ingresos laborales que deberían recibir serían:

$$\ln(W_m)^* = \sum b_h (X_m) \quad (4)$$

Donde: * significa pagos en ausencia de discriminación

La diferencia entre los ingresos reales de las mujeres y el ingreso sin discriminación indica la amplitud de la discriminación salarial, vale decir:

$$\ln(W_m)^* - \ln(W_m) = \sum b_h (X_m) - \sum b_m (X_m) = \sum (b_h - b_m) X_m \quad (5)$$

De igual manera, la diferencia entre los ingresos de las mujeres en ausencia de discriminación salarial y los ingresos reales de los hombres refleja la diferencia de dotación de capital humano entre ambos sexos que se traduce en la diferencia de salarios:

$$\ln(W_h) - \ln(W_m)^* = \sum b_h (X_h) - \sum b_h (X_m) = \sum b_h (X_h - X_m) \quad (6)$$

La suma de las expresiones (5) y (6) reflejan los componentes de discriminación salarial y las diferencias en dotación de capital humano, que dan cuenta de la diferencia media global de ingresos entre hombres y mujeres, esto se expresa:

$$\ln(W_h) - \ln(W_m) = \sum (b_h - b_m) X_m + \sum b_h (X_h - X_m) \quad (7)$$

En consecuencia, la diferencia de salarios entre dos grupos de trabajadores es una agregación de los componentes de dotación de capital humano y el residuo es atribuido, generalmente, a la discriminación salarial.

5. RESULTADOS

Las estimaciones de las funciones de ingreso y la descomposición de las diferenciales salariales por género se han realizado para los diferentes años del período de análisis, excepto en el caso de

¹⁶ El análisis puede ser extendido sin problemas a cualquier otro par de grupos en estudio. Por ej. Castellanos y no castellanos.

la descomposición por etnia que sólo se consideran a partir de 1990 por falta de información. Los ingresos por hora de la actividad principal de los asalariados se expresan en términos corrientes toda vez que el interés está centrado en las diferenciales en cada período en forma independiente. Las diferencias de ingresos resultan de la comparación de las medias del logaritmo de ingresos de los distintos grupos de trabajadores.

Las diferencias étnicas son relevantes en el ámbito urbano toda vez que en las dos últimas décadas, las ciudades recibieron una migración masiva del área rural constituyéndose en uno de los factores más importantes que dieron lugar a cambios en el mercado de trabajo urbano, por cuanto una de las razones más importantes que impulsan la migración generalmente están relacionadas con la búsqueda de oportunidades de empleo e ingresos.

Los trabajadores no castellanos tienden a presentar menores niveles de educación (Wood y Patrinos 1994), lo que demuestra un componente de discriminación antes del mercado, sin embargo también muestra un trato salarial diferenciado en el mercado de trabajo.

5.1 DIFERENCIAS SEGÚN GÉNERO

La evidencia empírica sugiere que en 1981 el ingreso hora promedio de los hombres fue superior al de las mujeres, sin embargo a partir de 1985 han tendido a igualarse.

Las diferencias absolutas de ingresos muestran que excepto en 1981 y 1990, los salarios hora de las mujeres han sido ligeramente superiores a los salarios hora masculinos. Esto significa que a pesar de haberse observado dotaciones de capital humano mayores en las mujeres (cuadro 8) sus salarios no son significativamente mayores al de sus contrapartes masculinas.

Cuadro 11

Descomposición del diferencial de salarios por género en el mercado laboral urbano

Descripción	1981	1985	1990	1994	1997
Diferenciales por género					
Lnyhora Hombres	3.007	11.106	0.427	0.852	1.476
Lnyhora Mujeres	2.600	11.321	0.406	0.899	1.545
Lnyhora Mujeres sin discriminación	2.925	11.283	0.561	1.028	1.652
Diferencias absolutas de Ingresos	0.406	-0.215	0.02	-0.05	-0.07
- por dotaciones	0.08	-0.18	-0.13	-0.18	-0.18
- por discriminación	0.32	-0.04	0.15	0.14	0.11
Diferencias relativas de Ingresos (%)	100%	100%	100%	100%	100%
- por dotaciones (%)	20%	82%	-645%	376%	254%
- por discriminación (%)	80%	18%	745%	-309%	-154%

Fuente: Con base en las Encuestas del INE

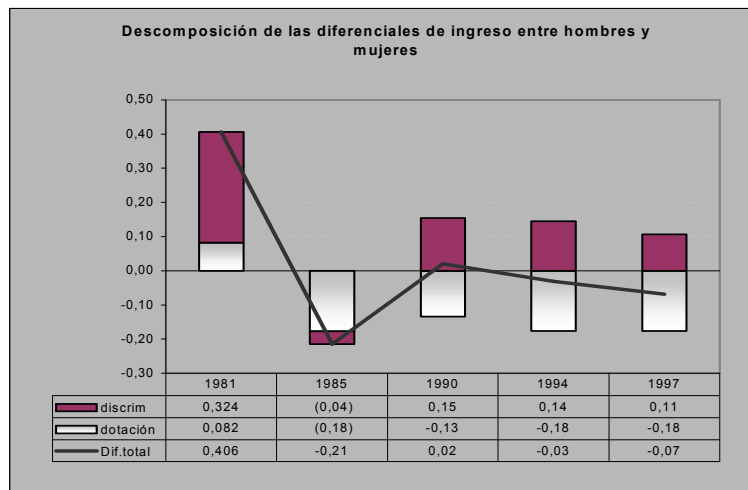
En efecto, si asumimos que la estructura de pagos no discriminatoria corresponde a los hombres, entonces las mujeres debieron percibir salarios hora superiores tales como los que muestra la fila "Lnyhora Mujeres sin discriminación" para cada año.

La descomposición del diferencial de salarios para 1981 y 1985 muestra signos iguales para el componente por dotaciones como para el componente por discriminación, por lo que es posible calcular el peso específico de cada uno en la diferencia total de ingresos. Así, en 1981 la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres estuvo explicada en 80% por discriminación invirtiéndose la situación para 1985. En los demás años de estudio, el signo negativo en las diferencias por dotaciones indica que las mujeres deberían percibir mayores salarios por este motivo, sin embargo, este efecto se ve contrarrestado por el efecto de la discriminación que tiene signo positivo determinando en última instancia que las mujeres ganen un salario hora inferior al que hubieran percibido en caso de que la diferencia por discriminación fuera cero.

De hecho, en 1990 al ser el efecto discriminación (0.15) mayor al efecto dotaciones (-0.13), el resultado es un salario hora masculino superior. En cambio la situación cambia para 1994 y 1997, años en los que el efecto dotaciones es superior al efecto discriminación lo cual determina salarios hora femeninos superiores acordes con la teoría de capital humano.

Estos últimos datos son una señal de que el mercado de trabajo se está aclarando y que la demanda está valorando mas bien aspectos de productividad que atributos de género. Sin embargo el efecto discriminación aun está presente aunque muestra una tendencia a reducirse a tasas decrecientes. De 1981 a 1990 disminuyó en más del 50 % pasando de 0.32 a 0.15, en cambio entre 1990 y 1997 se ha reducido sólo en alrededor de 7%.

Gráfico 9



La reducción del coeficiente de discriminación tiene que ver con varios factores relacionados con las características del mercado de trabajo, entre ellas se describen las siguientes:

Una señalización más transparente del mercado de trabajo, el proceso de apertura de la economía, liberalización comercial y los cambios en los procesos productivos y administrativos de las empresas que han generado la necesidad de incorporar trabajadores, hombres y mujeres, con mayores destrezas y niveles de especialización que han reducido las barreras de entrada a la fuerza laboral femenina.

La estabilidad y el crecimiento de la economía desde la segunda mitad de los años ochenta, ha inducido una mayor capacidad de absorción de empleo, lo que se ha traducido en mayores oportunidades de entrada de las mujeres al mercado de trabajo urbano.

El ingreso de mujeres a ocupaciones de mayor calificación también ha sido una característica que ha promovido mayores niveles de ingresos para las mujeres. Además, los movimientos de

reivindicación femenina han propiciado el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y competir con la fuerza laboral masculina en puestos directivos, políticos, técnicos y otros.

5.2 DISCRIMINACIÓN POR ETNIA

A diferencia de la tendencia observada en las diferencias salariales según género, las diferencias salariales absolutas según etnia han tendido a incrementarse entre 1990 y 1997. En efecto, en 1990 la diferencia absoluta de ingresos por hora era de 0.216, en 1994 esta misma diferencia subió a 272 y en 1997 se incrementó a 0.379.

Cuadro 12

Descomposición del diferencial de salarios por etnia en el mercado laboral urbano

Descripción	1990	1994	1997
Diferenciales por etnia			
Lnyhora Castellanos	0.490	0.954	1.598
Lnyhora No Castellanos (NC)	0.274	0.683	1.219
Lnyhora NC* s/discrimin.	0.456	0.827	1.467
Diferencias absolutas de Ingresos	0.216	0.272	0.379
- por dotaciones	0.03	0.13	0.13
- por discriminación	0.18	0.14	0.25
Diferencias relativas de Ingresos (%)	100%	100%	100%
- por dotaciones (%)	16%	47%	35%
- por discriminación (%)	84%	53%	65%

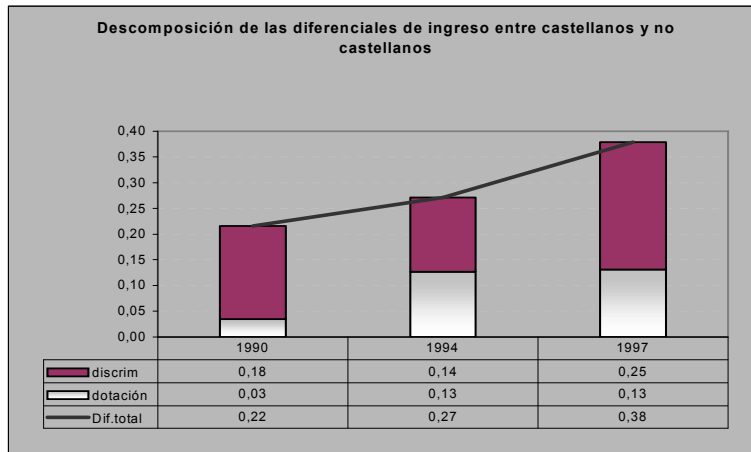
Fuente: Con base en las Encuestas del INE

Aun cuando no existe una tendencia clara en los componentes de la diferencia relativa de ingresos entre trabajadores castellanos y no castellanos, la brecha de ingresos entre estos dos grupos se explica fundamentalmente por discriminación al igual que en el caso de género.

El coeficiente de discriminación muestra una reducción de 0.18 a 0.14 (-22%) entre 1990 y 1994, sin embargo se incrementa a 0.25 (80%) en 1997. En este caso, la información no es suficiente para concluir el sentido en el que se está moviendo el coeficiente de discriminación por etnia y requiere de más periodos de observación.

Los factores que explican la mayor o menor discriminación salarial según etnia son menos evidentes que en el caso de la discriminación por género. En muchos casos, la discriminación está asociada a consideraciones subjetivas que influyen en la valoración del trabajo de las personas.

Incluso desde los procesos de selección para incorporar aspirantes a puestos de trabajo los empleadores y administrativos tienden a conformar criterios sesgados en forma abierta o encubierta, por ejemplo exigir "buena presencia" como criterio para aceptar o rechazar solicitudes o las entrevistas personales como mecanismos discrecionales poco transparentes, que son factores que generan segregación ocupacional en contra de determinados grupos de la sociedad.



6. CONCLUSIONES

Luego de analizar las diferenciales de ingresos en el mercado laboral urbano de Bolivia, una de las principales conclusiones que se obtienen, es que no se puede rechazar la hipótesis de presencia de discriminación salarial por género y etnia en el área urbana de Bolivia.

Dicha conclusión sugiere que mujeres y personas de procedencia rural (no-castellanos), tienen menores posibilidades de percibir un salario similar a hombres no indígenas (castellanos), aún cuando se esfuerzan por mejorar sus logros educativos y/o tengan la misma experiencia laboral.

Estas señales del mercado laboral formal podrían ser potenciales causas de marginación de estos grupos y/o un incentivo para participar en la economía informal donde aparentemente pueden competir en mayor "igualdad de condiciones". Asimismo, a pesar de observarse una evolución positiva en el logro educativo de mujeres y trabajadores no castellanos, la discriminación observada podría estar desalentando una mayor inversión en capital humano al no ser éste una exigencia en el mercado laboral informal.

El mercado laboral urbano se caracteriza por una elevada segmentación por género y por etnia. En ciertas ocupaciones, la participación de las mujeres es reducida, lo cual implica que hombres y mujeres no se consideran sustitutos perfectos.

Durante la década pasada las mujeres participaban intermitentemente en el mercado de trabajo, sin embargo las mayores tasas de participación observadas en los últimos años dan cuenta de una entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de discriminación a pesar de sus mayores dotaciones de capital humano.

6.1 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

Con base en las conclusiones se sugieren algunas acciones de política para reducir las diferencias salariales y promover mayor equidad en las oportunidades de empleo.

Promover un mayor acceso y logro educativo de la población con especial énfasis en grupos étnicos. Esto ayudaría a cerrar significativamente la brecha de ingresos por etnia. Desde este punto de vista, hay un espacio de acción importante desde la política pública para reducir la brecha salarial, reduciendo las diferencias en educación entre castellanos y no-castellanos.

Es importante realizar modificaciones en la legislación laboral que contemplen medidas específicas contra la discriminación de cualquier tipo. Actualmente la legislación tiende a proteger a las mujeres, especialmente en casos de embarazo, horas de trabajo, edad de jubilación y trabajo nocturno, incrementando los costos de contratación de la fuerza laboral femenina. Estas acciones, lejos de promover equidad en el mercado laboral, promueven discriminación por parte de los empleadores.

Deberían realizarse acciones para generar mayor transparencia en los procesos de selección y contratación de personal, de manera que las personas postulantes tengan el derecho a conocer por qué no fueron contratadas y las empresas tengan la obligación de proporcionar información sobre los resultados de los procesos de selección. Convertir este procedimiento en una práctica habitual.

Distribuir los costos de la maternidad entre hombres y mujeres. Actualmente los costos de la maternidad recaen exclusivamente en las trabajadoras, quienes se ven expuestas a percibir menores ingresos o incluso la probabilidad de no ser contratadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becker, Gary (1971). The economics of discrimination. University of Chicago Press. Chicago. USA.

Berndt, Ernst (1990). The practice of econometrics classic and contemporary. Addison-Wesley. USA.

Blau, Francine y Ferber, Marianne. s/f. The economics of women, men, and work. Prentice-Hall. New Jersey. USA

Heckman, James (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47:1.

Horton, Susan; Kanbur Ravi y Mazumdar, Dipak. S/F. Labor markets in an Era of Adjustment. World Bank. Washington D.C.

Mincer, Jacob (1974). Schooling, Experience and Earnings. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research. New York. USA.

Mwabu, Germano y Schultz T. Paul (1995). Wage premia for education and location, by gender and race in South Africa. New Haven. Cambridge.

Oaxaca, Ronald (1994). On discrimination and the decomposition of wages differentials. *Journal of econometrics* 61. North-Holland.

Paredes, Ricardo (1982). Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres en el gran Santiago: 1969 – 1981.

Paredes, Ricardo y Riveros, Luis (s/f). Gender Wage Differentials in Chile, 1958-1990. Santiago.

Rivero, Roberto (1994). Discriminación salarial por género y por etnia en Bolivia – 1991. Universidad Católica Boliviana. Bolivia.

Perez de Rada, Ernesto (1997). Discriminación salarial por género y etnia en ciudades principales de Bolivia. UDAPSO. Documentos de trabajo No. 47. La Paz.

Zegada Saavedra, Luis (1999). Flexibilización del trabajo de la mujer. Santa Cruz.