



Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales
Trabajo de Grado

LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO DE VENEZUELA PARA 1.994 Y 2.007

Elaborado por:
Martinez, Dayana
Mendes, Mary

Caracas, 18 de Noviembre de 2.008

DEDICATORIA

A mis padres y mi hermano

Que gracias a ellos en este momento
soy lo que soy y he logrado alcanzar mis metas

A Dios y a la Virgen de Fátima

Que me guiaron e iluminaron el camino

Jacquelin Mendes

A mi Familia

Por apoyarme en todo momento y
por ayudarme a conseguir todas mis metas

A Andreina Gómez

Siempre te recordaré
Tu fuiste mi inspiración

Y a Dios

Por darme fuerza y guiarme durante
toda esta etapa de mi vida

Dayana Martínez

AGRADECIMIENTOS

Gracias, papá y mamá, por ser simplemente indispensables en mi vida. Son mi orgullo, sin ustedes no habría podido llegar acá, les estaré eternamente agradecida porque son ustedes los que siempre han estado y estarán allí para llorar o sonreír. LOS AMO!

Roberto, en muchos casos fuiste mi fuente de inspiración, eres un ejemplo a seguir, te agradezco cada sonrisa y cada momento inolvidable que he vivido contigo. ¡Gracias hermanito! TE ADORO CON TODO MI CORAZON!

Dayana Martínez, juntas estamos finalizando lo que iniciamos hace cinco años. Tantas preocupaciones dieron sus frutos y hoy día estamos prácticamente listas para recibir ese título que nos acredite como licenciadas de la República. Gracias, sin ti no hubiese sido lo mismo. AMIGA TE QUIERO!

A mis amigos en general, especialmente a **Dayana Pereira**, no tengo palabras para agradecerte lo que has sido en mi vida... tú siempre me has apoyado en todo y has estado a mi lado cada vez que necesito de una verdadera amiga, hasta en los momentos más difíciles como el de la realización de esta tesis, que gracias a tu granito de arena pudimos lograr. TE QUIERO MUCHISIMO. **Melina Andrade** que con tu “experiencia tesística” fuiste mi inspiración en momentos difíciles para no rendirme y dejar todo esto en el camino. Me enseñaste que a pesar de los problemas y trabas si se pueden lograr las cosas. GRACIAS POR TU AYUDA, TE QUIERO. A ti **Fátima Capelo**, que desde lejos me has brindado todo el apoyo del mundo, me has hecho creer en mi misma y de que puedo lograr lo que me proponga, y que aunque las cosas se compliquen no puedo desistir y tengo que seguir luchando. TE QUIERO MUCHO.

Agradezco a nuestra tutora y profesores que siempre estuvieron dispuestos a ayudarnos y brindarnos tan valiosos conocimientos que nos permitieron ser hoy día lo que somos. ¡Muchas gracias!

Jacquelin Mendes Gomes

Mami y Papi, fueron un pilar fundamental durante todo este camino recorrido, gracias por su apoyo, comprensión y por todas las cosas que me han enseñado por que es por ello que he llegado hasta aquí y soy lo que soy. **Daneisy y Robert**, hermanitos gracias por su apoyo incondicional, gracias por estar siempre allí cuando los necesité, por creer y confiar en mí. **Tía Andrea, Tía Felicia, Tía Nelly y Tía Luz Marina**, gracias por su cariño, sus consejos y su apoyo en todo momento. **Carla, Karen, Evanyi, Mildred y Xiomara**, primas gracias por escucharme y entenderme, por estar pendiente de mí y brindarme todo su apoyo durante todo este proceso.

Mary, amiga gracias por haber decidido hacer la tesis conmigo, ya que sola o con otra persona no hubiera sido lo mismo, gracias por aguantar mi estrés, gracias por darme ánimo para lograr lo que logramos. **Familia Mendes Gomes**, gracias por acogerme en su casa y hacerme sentir como una hija más durante todo el tiempo que viví en su casa, gracias por todo.

Desireé y Angy, hacer mi tesis fue como que si la hubiera hecho con ustedes también, gracias por estar siempre conmigo, no solo en la tesis sino durante los cinco años de la carrera. **Antonieta**, gracias amiga por escucharme, entenderme, ayudarme y estar conmigo siempre.

Mariana sin tu apoyo, tus consejos y tu confianza no hubiera sido lo mismo, gracias por eso y por todos los permisos que me diste. **Ana Karina, Patricia, Carolina, Karina y Rachet**, gracias por estar conmigo siempre apoyarme cuando lo necesite, así estuvieran lejos.

Profesoras **Anitza y María**, gracias por sus enseñanzas y consejos durante toda mi carrera. Gracias por creer en mi, esto no lo hubiera logrado sin su ayuda.

A mi tutora **Genny Zuñiga**, gracias por tu ayuda, tus consejos y tu tiempo. Gracias por estar siempre allí y por las oportunidades que me brindaste, no solo con la realización de la tesis sino desde que comencé con esta meta. Gracias!!

Dios, gracias por darme ánimo, guiar mi camino y por haber colocado en él a todas las personas que de una u otra forma me ayudaron a lograr esta meta.

Dayana Carolina Martínez

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	11
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO	12
CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO: MUJER Y MERCADO LABORAL: LOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN, LAS DIFERENCIAS SALARIALES Y LAS CARACTERÍSTICAS SECTORIALES DE LA OCUPACIÓN	24
1. Participación de la mujer en el mercado laboral	24
2. Variables explicativas de la participación	26
2.1 Variable Edad	27
2.2 Variable Situación Conyugal	27
2.3 Variable Nivel Educativo	28
3. Brecha Salarial según género	29
3.1 Diferencias de Ingresos Explicada	31
3.1.1 La Hipótesis del Capital Humano	31
3.1.2 La Hipótesis de la Segregación Ocupacional	33
3.1.3 La Hipótesis de la New Home Economics	35
3.2 Diferencias de Ingresos No Explicadas	37
3.2.1 Discriminación en el Mercado Laboral	37
3.2.2 Hipótesis de Autosección Muestral	40
4. Particularidades del Sector Público y Privado	41
4.1 Características de la estructura ocupacional de ambos sectores	42
4.1.1 Características de la estructura ocupacional de ambos sectores en Venezuela.	43
4.2 Acerca de los diferenciales salariales entre ambos sectores	44

4.3 Antecedentes encontrados de las diferencias salariales en ambos sectores	45
4.3.1 Antecedentes encontrados de las diferencias salariales en ambos sectores en Venezuela.	46
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO: LOS MODELOS PARA EXPLICAR LA BRECHA SALARIAL: MINCER Y OAXACA –BLINDER	48
1. Diseño y Tipo de Investigación	48
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra	48
3. Definición de las Variables	49
4. Fuentes de Información	52
4.1. Encuesta de Hogares por Muestreo	52
4.2. Finalidad	53
4.3. Objetivos de la Encuesta	53
5. Procesamiento y Análisis de los Datos	54
5.1 Estimación del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral	54
5.2 Descomposición de la Brecha Salarial de Oaxaca – Blinder	57
CAPÍTULO V. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL MERCADO LABORAL VENEZOLANO	60
1. Participación de Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral	60
1.1 Población Económicamente Activa Ocupada por Sexo	62
1.1.1 Cambios en la estructura de la ocupación por Sexo según Variables Sociodemográficas	63
1.1.1.1 Grupos de Edad	63
1.1.1.2 Situación Conyugal	64
1.1.1.3 Años de Escolaridad	66
1.1.2 Cambios en la estructura de la ocupación por Sexo según Variables Laborales	66
1.1.2.1 Grupos de Ocupación	67
1.1.2.2 Ramas de Actividad	69

1.1.2.3 Categoría Ocupacional	70
CAPÍTULO VI: CARACTERÍSTICAS DE LOS ASALARIADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EN VENEZUELA	72
1. Cambios en la estructura de la ocupación en el Sector Público y Privado según Variables Sociodemográficas	73
1.1 Edad	73
1.2 Situación Conyugal	77
1.3 Nivel Educativo	79
2. Cambios en la estructura de la ocupación en el Sector Público y Privado según Variables Laborales	82
2.1 Grupos de Ocupación	82
2.2 Ramas de Actividad	86
2.3 Experiencia	89
2.4 Horas Semanales Trabajadas	93
3. Características del Ingreso en el Sector Público y Privado	95
3.1 Salario Mensual	95
3.2 Promedio y Desviaciones Típicas de Variables que afectan el Salario del Sector Público y Privado	99
3.3 Brechas Salariales por género en el Sector Público y en el Sector Privado	102
CAPÍTULO VII. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y DETERMINANTES DEL SALARIO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	104
1. Estimación del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral	104
1.1 Análisis de las Variables según el Modelo de Mincer	105
2. Descomposición de Oaxaca y Blinder de la Brecha Salarial	110
2.1 Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para Hombres y Mujeres	110
2.2 Descomposición de la Brecha Salarial por Sector	115
CAPÍTULO VIII. CONCLUSIÓN	120
BIBLIOGRAFÍA	126
ANEXOS	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Venezuela: Distribución Porcentual de Ocupados en el Sector Público y Privado para 1.994, 2.000 y 2.007	21
Tabla 2. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población por Sexo según Sector Público y Privado para 1.994, 2.000 y 2.007.	21
Tabla 3. América Latina: Tasas de participación por sexo, 1.980,1.990 y 1.994	25
Tabla 4. Venezuela: Tasas de participación femenina y masculina en Venezuela	26
Tabla 5. Venezuela: Tasa de Participación por sexo de 1.994, 2.000 y 2.007	61
Tabla 6. Venezuela: Tasa de Ocupación por Sexo de 1.994, 2.000 y 2.007	63
Tabla 7. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Grupos de Edad, 1.994 y 2.007	64
Tabla 8. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Situación Conyugal, 1.994 y 2.007	65
Tabla 9. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Años de Escolaridad, 1.994 y 2.007	66
Tabla 10. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada según Rama de Actividad, 1.994 y 2.007	69
Tabla 11. Venezuela: Distribución porcentual de Ocupados por Sexo según Categoría Ocupacional, 1.994 y 2.007	70
Tabla 12. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Grupos de Edad, 1.994	75
Tabla 13. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Grupos de Edad, 2.007	76
Tabla 14. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Situación Conyugal, 1.994	78
Tabla 15. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Situación Conyugal, 2.007	78
Tabla 16. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Horas Semanales Trabajadas, 1.994	94

Tabla 17. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Horas Semanales Trabajadas, 2.007	95
Tabla 18. Venezuela: Resumen de medias y desviaciones típicas por Sexo y Sector, 1.994	101
Tabla 19. Venezuela: Resumen de medias y desviaciones típicas por Sexo y Sector, 2.007	101
Tabla 20. Venezuela: Porcentaje de la Brecha de Género del Salario por Hora, 1.994 y 2.007	102
Tabla 21. Venezuela: Brecha de Género del Salario Mensual, 1.994 y 2.007	103
Tabla 22. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para toda la muestra por Sector, 1.994	108
Tabla 23. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para toda la muestra por Sector, 2.007	109
Tabla 24. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para hombres y mujeres por Sector, 1.994	113
Tabla 25. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para hombres y mujeres por Sector, 2.007	114
Tabla 26. Venezuela: Descomposición de Oaxaca y Blinder de la brecha de ingreso por genero para el sector Público y Privado, 1.994 y 2.007	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada según Grupos de Ocupación, 1.994 y 2.007	68
Gráfico 2. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 1.994	80
Gráfico 3. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 2.007	81
Gráfico 4. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 1.994	84
Gráfico 5. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 2.007	84
Gráfico 6. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 1.994	87
Gráfico 7. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 2.007	88
Gráfico 8. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 1.994	91
Gráfico 9. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 2.007	92
Gráfico 10. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Salario Mensual, 1.994	97
Gráfico 11. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Salario Mensual, 2.007	98

RESUMEN

Actualmente en Venezuela se han realizado estudios sobre la brecha salarial por género, donde se ha encontrado que hay indicios de discriminación contra la mujer en el mercado laboral, pues se presenta una brecha salarial significativa a nivel nacional, a pesar de que la misma ha disminuido. Esto se ve reflejado en el estudio realizado por Alcindor y Pereira (2.006) donde se incluían las ocupaciones en la estimación de salario para 1.997 y 2.005, encontrando que las mujeres perciben ingresos laborales un 13% menor al de los hombres para ambos años, solo por el hecho de pertenecer al sexo femenino. También es importante señalar que la variable sector empleador es relevante, debido a las diferencias existentes entre los sectores público y privado en diversos aspectos de su mercado laboral. Como lo son la maximización de los beneficios y las decisiones sobre los salarios y el empleo del sector público. Es por ello que la presencia de estas diferencias entre el sector público y privado, la creciente participación del Estado como empleador y la brecha salarial por género en Venezuela, lleva a que la presente investigación pretenda estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado para los años 1.994 y 2.007.

Este estudio se llevó a cabo utilizando la información proveniente de la Encuesta de Hogares por Muestreo para los años 1.994 y 2.007. Para el análisis de las diferencias salariales se utilizó el modelo de Mincer, con el cual es posible estimar la función de salario. Para la descomposición de la brecha salarial se utilizó el modelo de Oaxaca y Blinder, tomando como variables determinantes para explicar la diferencia salarial la edad, sexo, años de escolaridad, situación conyugal, grupos de ocupación, categoría de ocupación, rama de actividad económica, horas trabajadas, experiencia y sector empleador.

Palabras claves: brecha salarial por sexo, sector público y privado, discriminación de género, Modelo de Mincer, Modelo de Oaxaca y Blinder.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:
LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO

La situación de la mujer en el mercado laboral ha sido ampliamente abordada por los investigadores de género (no solamente), ya que, este enfoque teórico permite analizar las diferencias existentes entre ambos sexos en los diversos ámbitos de la vida social. Estos enfoques permiten evidenciar las desventajas en las que aún hoy en día se encuentra la mujer, en cuanto a las oportunidades y el acceso a los recursos del mercado de trabajo (Iranzo y Richter, 2.002).

En la actualidad uno de los fenómenos más importantes en las sociedades latinoamericanas es el incremento de la participación y ocupación femenina en el mercado laboral, dicho incremento es de gran importancia, ya que se sitúa entre un 10% y 15% en un período comprendido entre 10 y 15 años en la década de los 90'(Krawczyk 1.993 y CEPAL 1.997, c.p. Orlando y Zúñiga, 2.000).

En Venezuela este fenómeno se refleja a partir de 1.950 donde su tasa de participación era de un 17.5%, la cual, al pasar de los años ha ido en constante ascenso ubicándose en un 50% para el 2.007. Con respecto a la ocupación tenemos que la misma se ha mantenido sin variaciones importantes, ya que para 1994 la misma se ubicaba en 91% y para el año 2007 en un 90%. Independientemente de la poca variación existente desde 1994 al 2007, la ocupación desde los años 50 ha venido en constante ascenso tanto para America Latina como para Venezuela. Este aumento de la participación y ocupación femenina en el mercado laboral es

causado por la necesidad de superación de las mismas, lo cual puede ser explicado por las transformaciones sociales, económicas y culturales que se llevaron a cabo específicamente en América Latina a partir de 1.960 y 1.970, debido a la migración masiva campo-ciudad, el acceso a la educación formal y la expansión de la cultura urbana (León, 2.000).

Otra de las razones por la cual la mujer sale al campo laboral es por la necesidad de supervivencia que en parte puede ser explicada por las diferentes crisis económicas que se han registrado en América Latina, lo que ha obligado a la mujer a insertarse al mercado laboral y de esta forma aumentar los ingresos del hogar para lograr el mantenimiento y la subsistencia del núcleo familiar. Es importante destacar que estas crisis al igual que han fomentado la inserción de la mujer en el mercado laboral, también traen como consecuencia un aumento de la tasa de desempleo tanto femenino como masculino (Arriagada, 1.997).

En el mundo del trabajo, el ingreso es la característica fundamental que denota mayor desigualdad desde una perspectiva de género, ya que, “pese al aumento generalizado de la participación femenina en todos los casos y la disminución o invariabilidad de la participación masculina, la brecha salarial entre sexos continúa siendo amplia” (Arriagada, 1.997, p. 11).

De manera que en este trabajo de investigación se hace necesario, como paso previo, conocer las características de la inserción femenina en el mercado laboral, para luego poder evidenciar, analizar y explicar las diferencias salariales por género.

Cuando hablamos de las diferencias salariales de género debemos tomar en cuenta que la misma se puede dividir en dos partes, una explicada y otra no explicada. La explicada es la que se basa en la hipótesis de capital humano donde la disparidad que encontramos en los salarios de hombres y mujeres se debe a los distintos componentes que conforman la productividad de un individuo. De igual forma también existe una segunda hipótesis para estas diferencias como lo es la segregación ocupacional, la cual explica que cuando ambos sexos poseen un mismo nivel de educación y trabajan en sectores distintos o en un mismo sector pero ocupando posiciones diferentes, la remuneración de ambos no suele ser la misma. Una tercera hipótesis que es la New Home Economics la cual explica la diferencia salarial de

género con el análisis de la división de roles dentro de la unidad doméstica, ya que la misma busca la maximización de sus utilidades colocando el trabajo asalariado y el doméstico en la misma posición. Por su parte, la diferencia salarial no explicada es aquella donde la desigualdad salarial no puede ser explicada por las hipótesis nombradas anteriormente, lo cual hace que la explicación se decante hacia una posible discriminación en el mercado laboral. Esta discriminación se entiende cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor, perciben una retribución distinta que no se debe a diferencias en la productividad ni a su posición en la estructura de las ocupaciones. Haciendo referencia al tema de discriminación, Oaxaca y Blinder (1.973) afirman que el 80% de las diferencias salariales existentes no pueden ser explicadas por la productividad de hombres y mujeres, ni por su inserción ocupacional al mercado laboral (Martínez y Acevedo, 2.004). En América Latina según la OIT, el ingreso percibido por las mujeres representa el 64% de lo devengado por los hombres, es decir, que existe una diferencia salarial con relación al género (OIT, 1.999, c.p. Meléndez y Ramos, 2.000).

Para referirnos al caso venezolano en el año 1.997, Orlando y Zúñiga (2.000) plantean que “los hombres devengan remuneraciones un 20% superiores que sus colegas mujeres con escolaridad y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación” (p. 82). Debido a esto “la mayor parte de la brecha de ingreso laboral entre hombres y mujeres provienen de diferencias que no pueden ser explicadas por diferencias en escolaridad, experiencia, informalidad o rama de actividad económica” (p. 82). En este trabajo también se afirma que estas diferencias de ingresos para el caso de Venezuela están relacionadas con la falta de ascenso de las mujeres en la jerarquía empresarial.

Con referencia a la falta de ascenso de las mujeres Martínez (2.003) plantea que en los cargos directivos o de alto rango, es donde se presencia mayor discriminación salarial, ya que al ser más altos los salarios, los mismos generan la existencia de una brecha importante entre hombres y mujeres. A pesar de que las tasas de participación de la mujer se han ido incrementando con el pasar de los años, no ha logrado tener una mayor presencia en los órganos directivos o en altos niveles administrativos organizaciones. Podría decirse que esto se debe a la poca confianza que se tiene sobre el potencial femenino, además, la mentalidad

empresarial siempre ha manejado que ese tipo de cargos deben ser ocupados por personas del sexo masculino primordialmente (Martínez, 2.003).

Cuando hablamos de diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, una característica muy importante a destacar es la de “feminización” o “masculinización” de la ocupación. Ello significa que dentro del mercado laboral podemos encontrar distintas ocupaciones, las cuales pueden ser caracterizadas por ser muy femeninas o muy masculinas, esto se refleja en el género que ocupe mayormente un cargo específico.

Según Salabarría y Arce (1.997) existen incrementos salariales de un 30% para los hombres que se sitúen en ocupaciones netamente masculinas. En cambio las mujeres no corren con la misma suerte, ya que para ellas no existe un aumento notable en los salarios cuando ocupan un trabajo netamente femenino. Igualmente, se observa que la educación y preparación de la mujer determina en gran medida la probabilidad de participar u ocupar trabajos con mayor tendencia a la masculinización.

Dentro de este aspecto es muy importante resaltar que tanto los hombres como las mujeres se benefician principalmente de ocupaciones netamente masculinas, siendo este efecto mucho mayor para los hombres. Los estudios realizados por Salabarría y Arce (1.997) muestran que los sueldos devengados por las mujeres se incrementan en un 21% al pasar de una ocupación totalmente femenina a una más masculina. Estos mismos autores también concluyen que los salarios de las mujeres disminuyen al aumentar la fuerza laboral femenina en una ocupación y resaltan, al mismo tiempo, que no ocurre ningún efecto cuando pasa la misma situación pero en el caso masculino.

De manera que, estos estudios además de los realizados por CEPAL, la OIT, ponen en evidencia la importancia que tiene considerar la ocupación cuando se trata de comprender y explicar las diferencias salariales entre género. (OIT, 2.000 y Galvez, 2.000, c.p. Meléndez y Ramos, 2.000).

Siguiendo con el caso venezolano, Alcindor y Pereira (2.006) realizaron un estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres donde se incluyen las ocupaciones en la estimación de salario para 1.997 y 2.005. Tomando en cuenta que ambos poseen el mismo nivel de capital humano (nivel educativo y experiencia), en las mismas ocupaciones y ramas de actividad económica, donde encontraron que las mujeres perciben ingresos laborales un 13% menor al de los hombres para ambos años, solo por el hecho de pertenecer al sexo femenino. Es decir, que en Venezuela existe discriminación contra la mujer en el mercado laboral la cual ha disminuido a lo largo de este período.

Para estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres es necesario analizar distintas variables demográficas y laborales que afectan tanto directa como indirectamente a la mujer con respecto a su inserción en el mercado laboral. Es importante resaltar que algunas de estas variables demográficas como lo son edad, nivel educativo y situación conyugal, serán utilizadas en el estudio, ya que además de afectar a la mujer con respecto a su inserción, también ayuda a la determinación de la experiencia laboral, la cual influye directamente en la remuneración que perciben las mismas en el trabajo.

Es importante destacar el papel determinante que tienen las variables edad y situación conyugal, ya que las mismas han sufrido transformaciones al pasar del tiempo. En Venezuela, para la década de los 60' se puede demostrar que el mayor grado de participación femenina era en edades comprendidas entre 20 y 25 años; pero para 1.997 esta situación ha cambiado completamente, ya que se refleja con mayor énfasis que el grado de participación de las mujeres se da en edades comprendidas entre 35 y 44 años. Al mismo tiempo, con esta referencia se puede evidenciar que anteriormente se consideraba la situación conyugal como un problema para que la mujer ingresara al mercado de trabajo, en la actualidad esto no representa ningún impedimento para que la misma logre su inserción en el mercado laboral, porque sin importar su situación conyugal, la participación y ocupación femenina ha ido incrementando. Se ha evidenciado que las mujeres casadas, unidas, divorciadas o viudas presentan mayores tasas tanto de participación como de ocupación. Como afirman Orlando y Zúñiga (2.000) en su estudio para 1.997 la participación laboral de la mujer ha ido en creciente

aumento para las edades más avanzadas en las cuales se tiene mayores responsabilidades familiares.

Otra variable a estudiar es el nivel educativo o nivel de escolaridad, el cual tiene un mayor impacto en cuanto a la participación y ocupación, a diferencia de las variables anteriores. El proceso de masificación de la educación contribuyó a “un cambio notable en el perfil educativo de la población en general y de las mujeres en particular. En este contexto (...) se suscitaron cambios fundamentales en cuanto al papel de la mujer en la familia, los cuales impulsaron sus deseos de insertarse en actividades que le reportaran mayores beneficios y más autonomía” (Meléndez y Ramos, 2.000, p. 36). Según estudios realizados se puede afirmar que con un mayor grado de escolaridad se superan las deficiencias estructurales del mercado laboral, es decir, que los individuos con un alto nivel educativo tienen más probabilidad de encontrar empleo, sin embargo, al pasar de los años esta condición ha disminuido para los hombres, mientras que para las mujeres se ha ido incrementando. (Yoshioka, 2.000). Este hecho ha ocasionado el aumento de la escolaridad de las mujeres y una mayor presencia de las mismas en las áreas de ocupación no manuales sin embargo este aumento de escolaridad con referencia a la inserción de la mujer en el mercado laboral no ha significado una elevación de los ingresos de la misma, ya que, siguen existiendo diferencias significativas entre la remuneración que reciben hombres y mujeres por trabajos de igual valor y con el mismo capital humano incorporado (Rico, 1.996).

Luego de conocer las diferentes hipótesis que sustentan y dan respuesta a las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, y de saber como ha sido la inserción de la mujer en el mercado laboral y la evolución de la misma en cuanto a su participación y ocupación, se hace necesario referirnos al ámbito sectorial, es decir, como se evidencia todo esto tanto en el sector publico como en el sector privado

La variable sector empleador es relevante en nuestra investigación, debido a las diferencias de fondo que existen entre los sectores público y privado. Una de estas disimilitudes se refiere a la maximización de los beneficios. La misma se considera el principal objetivo del sector privado pero no del sector público, puesto que este último es más

bien considerado un ente maximizador del bienestar social. Esto trae como consecuencia que el sector público no se base en la oferta de trabajo y la productividad laboral a la hora de fijar la remuneración de sus trabajadores, mientras que en contraposición, el sector privado procura la maximización de los beneficios.

La otra diferencia existente entre ambos sectores es la referente a las decisiones sobre los salarios y el empleo del sector público, ya que las mismas no son decisiones del mercado sino que son influidas por factores políticos a diferencia de su contraparte (Amarante, 2.001). A este aspecto habría que añadir la falta de información que suministra el mercado en materia de compensación salarial para este sector, la solución más utilizada por el mismo es la de pagar a sus trabajadores sueldos y salarios comparables a los ofrecidos a trabajadores similares del sector privado (Ramoni, 2.007). Es por ello que la presencia de estas diferencias entre el mercado laboral del sector público y privado, y por la creciente participación del Estado como empleador, nos lleva a profundizar en el análisis de la brecha salarial existente con relación al género en ambos sectores.

Los antecedentes encontrados sobre el estudio de la diferencia salarial de género en ambos sectores utilizan el modelo de capital humano propuesto por Mincer, en el cual se comparan trabajadores de uno y otro sector y a su vez también se hacen comparaciones por sexo dentro de cada uno de los sectores, estos estudios han sido realizados en Turquía, Alemania, España, América Latina y el Caribe en general, con las mismas características de capital humano para las décadas de los 80' y 90'.

En el análisis de la brecha salarial en Turquía para estos sectores, se encontró, que en el ámbito público, las mujeres obtienen salarios más altos o iguales a los del sector privado. Sin embargo, cuando se comparan las brechas por género dentro de los sectores se tiene que, los salarios de mujeres y hombres en el sector público son parejos, mientras que, en el sector privado existe una brecha salarial de género significativa.

Para Alemania, la diferencia salarial por sectores evidencia que los hombres del sector público reciben un salario promedio menor en 6,5% en comparación con el privado. En cambio, las mujeres perciben un 10% más en promedio que los hombres. Por lo demás, para todos los niveles educacionales que distingue el estudio, las diferencias salariales entre el sector público y privado son negativas para los hombres y positivas para las mujeres.

Para el caso de España, donde se estudiaron las diferencias por género para cada sector, es posible observar que la brecha salarial se enfatiza mayormente en el sector público el cual favorece al sexo masculino, caso contrario del sector privado, en el cual se evidencia una menor diferencia en el salario entre hombres y mujeres (Tansel 1.995; Dustmann y Van Soest, 1.997 c.p. Bustos, 2.003).

Para América Latina y el Caribe se ve reflejado que las mujeres que se encuentran en el sector privado poseen un salario 30% menor al percibido por los hombres con destrezas similares, mientras que en el sector público la diferencia salarial por género es de 10%, es decir que las mujeres en el sector público suelen estar más beneficiadas con respecto a las del otro sector, ya que se visualiza un 20% de diferencia de un sector a otro (González, 2.001).

En Uruguay para el período comprendido entre 1.986-1.999 se evidencia que existe una brecha salarial desfavorable para la mujer en ambos sectores, donde la misma es mayor en el sector privado en buena parte del período, con excepción de los últimos años. En este sector (privado) la brecha de género ha tendido a disminuir, mientras que, en el sector público ocurre todo lo contrario. Este aumento de la brecha salarial de género en el sector público para los últimos años del período, se explica por el mayor nivel educativo de las mujeres que participan en dicho sector (Amarante, 2.001).

Bustos (2.003) concluye que “en todos los casos donde se mencionan diferencias de género, se postula la existencia de una prima salarial mayor para las mujeres en comparación con los hombres del sector público. La brecha de género es mayor en el sector privado, con la excepción de España. Por tanto, se podría pensar que para las mujeres es beneficioso trabajar

en el sector público porque perciben un sueldo mayor y, además, éste no se diferencia en gran medida con el que reciben los hombres con iguales características de capital humano” (p. 11).

Para el caso de Venezuela en un estudio realizado por Ramoni (2.007), sobre la diferencia salarial entre el sector público y privado utilizando la Encuesta de Hogares por Muestreo para el período de 1.995-1.998, se encontró que existe una subcompensación de los trabajadores públicos en cuanto a su capital humano, aunque la misma disminuye a medida que aumenta el nivel de educación, lo cual contradice a la literatura general, puesto que la misma tiende a indicar que los trabajadores públicos se encuentran sobrecompensados en comparación con el sector privado.

Sin embargo, aunque actualmente en Venezuela se presenta una diferencia salarial de género significativa y otra entre los sectores público y privado a nivel nacional como se menciona anteriormente, los antecedentes sobre el estudio de la brecha salarial por género en los sectores público y privado de Venezuela son escasos. No obstante, “a través de la Encuesta de Hogares por Muestreo se puede observar que, si bien los trabajadores del sector público perciben mejores ingresos que los del sector privado, las diferencias más marcadas por género se observan en el primero y particularmente entre los obreros del sector público, donde las mujeres ganan el 63,4% del salario de sus pares masculinos. La tendencia es similar en el caso de las mujeres gerentes en el sector público, pues ellas ganan el 86% del salario de los gerentes hombres. En el sector privado la situación de la mujer en general mejora un poco, pero hay sectores donde la situación se agrava, como en la industria textil/confección, pues su salario es 36% inferior al de los hombres” (Iranzo y Richter, 2.002, p. 520).

Los sectores público y privado como empleadores en el mercado laboral en Venezuela son de gran relevancia, ya que según la Encuesta de Hogares por Muestreo, entre ambos se emplean más del 50% de la población ocupada y para los años de estudio esta tendencia se ha mantenido, aunque para el año 2.000 este porcentaje disminuye un poco (ver tabla 1). Esto se puede deber a que para este período se produce una retracción del sector privado como consecuencia de la reestructuración económica y del mercado de trabajo (Sierra, 2.003).

Tabla 1. Venezuela: Distribución Porcentual de Ocupados en el Sector Público y Privado para 1.994, 2.000 y 2.007

Porcentaje de Ocupados en el Sector Público y Privado. 1994, 2000 y 2007			
Años	Total	Público	Privado
1994	61,6	16,4	45,2
2000	56,6	14,8	41,8
2007	59,5	17,4	42,1

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994, 2.000 y 2.007).

También es importante dentro de estos sectores el hecho de que el porcentaje de mujeres ha sufrido cambios significativos durante los años 1.994 y 2.007, porque además de tener un porcentaje mayor de ocupadas en comparación con los hombres para estos años en el sector público, esta población femenina ha aumentado con el paso de los años; este mismo aumento de las mujeres ocupadas en el tiempo ocurre en el sector privado, aunque en éste, siempre el porcentaje de mujeres ha sido menor que el de los hombres para estos años, como lo vemos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Venezuela: Distribución Porcentual de Población por Sexo según Sector Público y Privado para 1.994, 2.000 y 2.007.

Porcentaje de Población por Sexo según Sector Público y Privado. 1994, 2000 y 2007.				
Años	Sector Público		Sector Privado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	48,2	51,8	70,1	29,9
2000	45,5	54,5	69,2	30,8
2007	43,0	57,0	68,1	31,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994, 2.000 y 2.007).

Esto quiere decir que las mujeres han ido ganando posiciones en ambos sectores, mientras que con los hombres sucede a la inversa dado que el incremento absoluto es mucho más lento, siendo esta una razón adicional por la cual en el presente estudio resulta de relevancia observar la diferencia salarial de género tanto en el sector público como privado.

Además de estos incrementos de la participación femenina que se presentan en los sectores público y privado para este período, es importante mencionar que las causas por las cuales será estudiado este problema en los años 1.994 y 2.007, es que en el mismo Venezuela

atravesó cambios estructurales en el ámbito político, económico y social, siendo uno de ellos el cambio a una nueva Constitución en 1.999. Igualmente, durante este período Venezuela ha sufrido efectos negativos en la economía causados por la crisis internacional de 1.998-1.999¹ (República Bolivariana de Venezuela, 2.001), es por esto que tomaremos dichos años para evaluar las diferencias existentes, ya que estos cambios estructurales podrían estar afectando las diferencias salariales en ambos sectores, tanto antes como después de los mismos.

Por este motivo el objetivo de la presente investigación es analizar **¿Cuáles son las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado de Venezuela para los años de 1.994 y 2.007?**

Para la realización de este estudio se utilizará la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) realizada por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, donde se encuentran los datos necesarios para la investigación, ya que la misma, es la fuente sobre empleo por excelencia del país, lo cual permite observar la evolución del mercado de trabajo y analizar las diferencias salariales de ambos sectores, además de proporcionar, a través de sus variables, indicadores características bien diversas. Sin embargo, la utilización de la misma no permite distinguir entre las diferentes categorías de empleo que se consideran en el sector público, es decir no se puede distinguir entre trabajadores del Gobierno Central, de los Gobiernos Departamentales o de la Empresas Públicas, siendo este un aspecto importante porque los niveles de los salarios en estas categorías son diferentes, por lo cual esto es una limitación asociada al uso de esta base de datos.

Por último, la relevancia de este estudio radica en que a partir de la misma se podrá contar con datos y reflexiones que abarquen esta temática en los sectores público y privado de Venezuela para este período, y porque no hay información actualizada en el país sobre este aspecto, lo cual revelaría una situación desconocida permitiendo dar orientaciones para el diseño de políticas para lograr mejores incentivos monetarios y legales para los trabajadores de los sectores público y privado.

¹ La crisis internacional se refiere a: los efectos de la crisis asiática, la agudización de los desequilibrios externos (proceso que al que contribuyó la caída de los precios de los bienes primarios de exportación) y la expectativa de propagación de la crisis financiera en Brasil, Panorama Laboral 99 (1.999)

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. *Objetivo General*

Describir y analizar la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado de Venezuela para los años 1.994 y 2.007, con la finalidad de explicar la brecha salarial entre ambos sectores en los últimos años.

2. *Objetivos Específicos*

- Caracterizar la ocupación de hombres y mujeres con especial énfasis en los sectores público y privado según las variables sociodemográficas y laborales.
- Identificar la diferencia salarial entre hombres y mujeres del sector público y privado y conocer los cambios que pudieran haber ocurrido en los años seleccionados según las variables predefinidas a través del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral.
- Explicar los cambios que pudieran haber ocurrido con respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres del sector público y privado, en los años seleccionados según las variables predefinidas.
- Descomponer la brecha salarial mediante el Modelo de Oaxaca y Blinder para determinar la diferencia explicada y no explicada de dicha brecha en el sector público y privado para los años de estudio
- Explicar los resultados obtenidos del Modelo de Oaxaca y Blinder de la descomposición de la brecha salarial.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO:
MUJER Y MERCADO LABORAL: LOS DETERMINANTES DE LA
PARTICIPACIÓN, LAS DIFERENCIAS SALARIALES Y LAS CARACTERÍSTICAS
SECTORIALES DE LA OCUPACIÓN.

El presente capítulo pretende explicar brevemente la inserción de la mujer en el mercado laboral tomando en consideración las variables sociodemográficas y laborales que pueden ayudar a explicar e interpretar la creciente inserción femenina en el mercado laboral, ya que estos serán importantes para el análisis de la brecha salarial por género, el cual es el objetivo de esta investigación. También se expondrán algunos enfoques teóricos que han tratado de dar explicación a la brecha salarial por género que se presenta en el mundo. Y para concluir se hará referencia a algunas particularidades del sector público y privado como las características de su estructura ocupacional, al igual que algunos antecedentes encontrados de las diferencias salariales en ambos sectores.

1. Participación de la mujer en el mercado laboral

La composición del mercado laboral se ha ido transformando con el pasar del tiempo de manera acelerada, claro está, que los distintos cambios ocurridos han sido de modo diferente según el tipo de sociedad, trayendo como consecuencia la pérdida de muchos empleos y el deterioro de las condiciones de trabajo en algunas sociedades. Esto ha significado la precarización de los mercados laborales en la mayor parte de los países de América Latina y del resto del mundo (Yoshioka, 2.000).

El deterioro de los ingresos familiares, el mayor desempleo masculino, la necesidad de enfrentar el aumento de la cesta básica y de los artículos de primera necesidad, la privatización de los servicios públicos, es decir, la restricción del sector salud y la educación, los cambios estructurales producto del proceso de modernización y los cambios culturales, entre otros, han sido algunos de los factores que han causado el aumento de la población económicamente activa femenina. Estas necesidades que sienten las mujeres de organizarse, para poder hacerle frente a todos estos problemas, ha significado una ruptura de su aislamiento, una valoración de su potencial y ha convertido más visible su trabajo (Arriagada, 1.997).

La importancia tanto económica como social que representa la participación de la mujer en el mercado de trabajo durante los años anteriores es innegable. Sin embargo, la inserción es solo un punto a estudiar en cuanto a su situación como trabajadora, ya que el momento en el cual la mujer decide incorporarse al mercado laboral es de gran importancia el considerar y evaluar las características referentes a sus puestos de trabajo y a la remuneración que perciban las mismas (Orlando y Zúñiga, 2.000).

La participación de la mujer en el mercado laboral es una tendencia que seguirá en ascenso al pasar de los años. Esto se debe en primer lugar a que el aumento de la participación de la mujer ha sido un fenómeno generalizado, donde el mismo ha sido practicado tanto en países de América Latina como en otras partes del mundo. En segundo lugar, la magnitud de dicho incremento es importante puesto que se sitúa para muchos países entre un 10% y 15% para un período comprendido entre 10 y 15 años (Orlando y Zúñiga, 2.000).

Tabla 3. América Latina: Tasas de participación por sexo, 1.980,1.990 y 1.994

América Latina: Tasas de participación por sexo, 1980,1990 y 1994						
Pais	PEA Femenina			PEA Masculina		
(Áreas Urbanas)	1980	1990	1994	1980	1990	1994
Argentina	32,4	38,2	41,2	75,6	75,7	75,9
Bolivia	—	46,6	50,6	—	73,3	74,9
Brasil	37,2	45,1	50,2	81,5	82,5	82,9
Colombia	41,8	45,7	48,3	79,3	79,2	79,3
Costa Rica	33,6	39,1	39,7	77,6	77,6	76,3
Chile	—	34	38,1	—	73,2	74,8
Guatemala	—	42,9	—	—	84,4	—
Honduras	—	43,4	42,5	—	80,2	80
México	—	35,9	37,3	—	77,3	79,7
Panamá	44,5	42,8	46,5	76,2	75,6	78,6
Paraguay	—	49,7	55	—	84,2	85,7
Uruguay	37,3	43,8	47,1	74,6	74,7	74,9
Venezuela	31,2	37,5	38,2	78,4	77,9	78,9

Fuente: CEPAL. (Arriagada, 1.997)

En el mismo se puede apreciar el incremento de la población económicamente activa tanto de hombres como mujeres, en donde se evidencia el notable crecimiento de la participación de las mujeres al pasar de los años en distintos países de América Latina, mientras que para los hombres la misma permanece constante o tiene variaciones poco significativas.

En Venezuela el fenómeno del aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral se refleja a partir de 1.950 donde su tasa de participación era de un 17.5% la cual al pasar de los años ha ido en constante ascenso ubicándose en un 50% para el 2.007. Este aumento de la participación femenina en el mercado laboral es causado por las necesidades de supervivencia y por los esfuerzos de superación de las mismas, entre otras.

Tabla 4. Venezuela: Tasas de participación por sexo. 1950-2007

Tasa de Participación Femenina y Masculina en Venezuela		
Año	Femenina	Masculina
1950	17,5	79,5
1961	18,6	81,9
1971	22,6	80,3
1981	26,5	69,8
1990	30,2	69,2
1998	43,0	72,4
2000	47,2	81,7
2007	50,0	79,5

Fuente: Censos 1.950,1.961, 1.971,1.981, 1.990 y Encuesta de Hogares, 1er semestre 1.998, 2.000 y 2.007

2. Variables explicativas de la participación

Las tendencias estructurales han modificado la vida de las mujeres: su mayor nivel promedio de educación, la tendencia a tener menos hijos, la cual está relacionada con su situación conyugal y el aumento de la esperanza de vida directamente afectada por las edades de las mismas. Todos estos son factores que han influido seriamente en el aumento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral con el pasar de los años. La literatura en general describe a la fuerza laboral del sector público como relativamente más vieja cuando se le compara con la del sector privado, con niveles educativos más altos, con mayor promedio de mujeres y personas casadas y menos propensos abandonar sus puestos de trabajo

por lo que tienen más antigüedad laboral y con sueldos promedios relativamente más altos (Ramoni, 2.007). Por lo tanto, al observar estos determinantes es de suma importancia para analizar los cambios que se puedan dar en la diferencia salarial por género que se puedan encontrar en los sectores público y privado.

2.1 Variable Edad

Es importante destacar el papel determinante que tiene la variable edad con referencia a la inserción de la mujer en el mercado laboral, ya que la misma ha sufrido transformaciones al pasar del tiempo y es posible apreciar como han aumentado los niveles de actividad para todas las edades. En Venezuela se ha evidenciado que en el pasado la mayor participación femenina ocurría entre las más jóvenes. Para la década de los 60' se puede demostrar que el mayor grado de participación femenina era en edades comprendidas entre 20 y 25 años, pero para 1.997 esta situación cambió completamente, ya que se refleja con mayor énfasis que el grado de participación de las mujeres se da en edades comprendidas entre 35 y 44 años. En relación a la importancia de la variable edad en el sector empleador para el período de 1.995-1.998 podemos encontrar que la edad promedio de los trabajadores públicos es de 38 años y para el sector privado es de 35 años, lo cual evidencia que la fuerza laboral del sector público es ligeramente superior en edad con respecto a la del privado (Ramoni, 2.007).

2.2 Variable Situación Conyugal

La situación conyugal es una variable de gran importancia la cual influye directamente sobre la inserción laboral de la mujer, pero la misma debe ser analizada en dos partes, las cuales podemos denominar antes de la crisis de los 90' y después de la crisis de los 90'. Esta crisis económica que divide en dos segmentos distintos la inserción laboral femenina, actuó como un agente impulsor para la incorporación masiva de individuos al mercado de trabajo (Meléndez y Ramos, 2.000).

Antes de dicha crisis, se veía al matrimonio como el cierre de cualquier esperanza de participación en la fuerza de trabajo, puesto que el papel de la esposa era únicamente el trabajo de los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos. Luego de la crisis económica, este panorama cambio totalmente, ya que el aumento de desempleo masculino y el deterioro de los ingresos familiares, como algunos otros, obligaron a la mujer a insertarse y a tener una mayor participación en el mercado laboral para de esta manera estabilizar el desequilibrio familiar existente (Meléndez y Ramos, 2.000).

El matrimonio es visto como un momento de cambio fundamental, ya que la formación de una nueva familia conlleva a mayores responsabilidades, además que las labores domésticas ocupan parte importante del tiempo y pueden representar un obstáculo para la inserción de la mujer en el mercado laboral (Orlando y Zúñiga, 2.000). Ahora bien diferentes estudios realizados en America Latina concluyen que las mujeres que entran al mercado laboral no se retiran por causa del matrimonio ni mucho menos con la llegada de un hijo y las mismas se mantienen económicamente activas durante todo el periodo reproductivo (Meléndez y Ramos, 2.000). Lo que nos permite concluir que las distintas cargas y responsabilidades familiares ayudan a que cada vez más la mujer se incorpore en el mercado laboral y de esta manera poder mantener las necesidades básicas de la familia.

En este punto también es importante resaltar que la participación de las mujeres divorciadas es la más elevada considerando tanto la Encuesta de Hogares como Los Censos de Población y Vivienda. Para todos los años censales y la Encuesta de Hogares por Muestreo (Orlando y Zúñiga, 2.000).

2.3 Variable Nivel Educativo

Otra variable a estudiar es el nivel educativo, la cual tiene un mayor impacto en la participación laboral femenina a diferencia de las variables anteriores. Ya que la misma tiende a incidir positivamente en el sentido que le aporta al individuo conocimientos y recursos que contribuyen al aumento de su autonomía y status (Meléndez y Ramos, 2.000). El nivel educativo de las mujeres es importante para poder entender la participación de la misma en el

mercado laboral, esto se debe a que la oferta de empleo impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones (Orlando y Zúñiga, 2.000).

El proceso de masificación de la educación contribuyó a “un cambio notable en el perfil educativo de la población en general y de las mujeres en particular. En este contexto (...) se suscitaron cambios fundamentales en cuanto al papel de la mujer en la familia, los cuales impulsaron sus deseos de insertarse en actividades que le reportaran mayores beneficios y más autonomía” (Meléndez y Ramos, 2.000, p. 36).

Según estudios realizados se puede afirmar que con un mayor grado de escolaridad se superan las deficiencias estructurales del mercado laboral, es decir, que los individuos con un alto nivel educativo tienen más probabilidad de encontrar empleo, sin embargo, al pasar de los años esta condición ha disminuido para los hombres, mientras que para las mujeres se ha ido incrementando. (Yoshioka, 2.000). En Latinoamérica, este hecho ha ocasionado el aumento de la escolaridad de las mujeres y una mayor presencia de las mismas en el área de ocupación no manual. Este aumento de escolaridad con referencia a la inserción de la mujer en el mercado laboral no ha significado una elevación de los ingresos de la misma, ya que, siguen existiendo diferencias significativas entre la remuneración que reciben hombres y mujeres por trabajos de igual valor y con el mismo capital humano incorporado (Rico, 1.996). Con referencia al sector empleador podemos resaltar que en el período de 1.995-1.998 más de la mitad de los trabajadores del sector público tienen niveles educativos más altos, es decir, técnico superior o universitario; caso contrario del sector privado, ya que más del 70% de los trabajadores tienen niveles básicos o menos (Ramoni, 2.007).

3. Brecha Salarial según Género

En el mundo del trabajo, el ingreso es la característica fundamental que denota mayor desigualdad desde una perspectiva de género, ya que, “pese al aumento generalizado de la participación femenina en todos los casos y la disminución o invariabilidad de la participación masculina, la brecha salarial entre sexos continúa siendo amplia” (Arriagada, 1.997, p. 11).

Haciendo referencia al tema de diferencias salariales, Oaxaca y Blinder (1.973) afirman que el 80% de una parte de la brecha salarial existente no puede ser explicada por la productividad de hombres y mujeres, ni por su inserción ocupacional al mercado laboral. Es por este motivo que este estudio sigue mereciendo especial atención y reflexión teórica además de generar más trabajo empírico sobre “la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza y/o género, la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica” (Martínez y Acevedo, 2.004, p. 158).

Por lo tanto, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, teóricamente se puede dividir en dos partes: una explicada, en la cual la disparidad puede ser definida por la productividad de los componentes de esos dos grupos, es decir, la heterogeneidad de dotaciones de capital humano entre individuos de distinto sexo, o por su inserción ocupacional específica; y la segunda parte es la no explicada, la cual se refiere a la discriminación salarial y al comportamiento de la oferta de trabajo, que implica la hipótesis de selección muestral (Atucha y Di Pascuale, 2.003; Martínez y Acevedo, 2.004).

Entendiendo ambas partes de las teorías que explican la diferencia salarial, se puede observar que existe cierta relación entre ellas, es decir, que con la discriminación se genera la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial, provocando que este sesgo que se genera en el mercado laboral se traduzca en que las mujeres ocupen los puestos de menor nivel en las escalas jerárquicas de las distintas organizaciones económicas y en la conformación de ocupaciones típicamente femeninas y masculinas, trayendo como consecuencia la diferencia salarial entre hombres y mujeres. (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2.002).

3.1 Diferencias de Ingresos Explicada

El supuesto básico del enfoque neoclásico donde en condiciones de competencia perfecta a los trabajadores se les remunera el valor de su productividad marginal, es el que nos proporciona las teorías que explican que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben o bien a la menor productividad de las trabajadoras o bien al predominio masculino o femenino en cierta actividad económica u ocupación que podría otorgar, de acuerdo con las condiciones de trabajo requeridas (riesgo o peligrosidad), compensaciones monetarias adicionales a un salario básico. Estas teorías son la de la hipótesis del capital humano, que atribuye a diferencias en las productividades del trabajo la brecha salarial entre hombres y mujeres, la hipótesis de la segregación ocupacional que atribuyen dichas diferencias a la inserción ocupacional específica y la hipótesis de la New Home Economic la cual utiliza la organización económica familiar y su división de roles en la unidad doméstica para explicar las segregaciones familiares de mercado. Sin embargo, cada uno de estos enfoques da razones diversas de por qué la productividad del trabajo femenino es inferior a la del trabajo masculino. (García De Fanelli, 1.989; Martínez y Acevedo, 2.004). A continuación analizaremos cada una de estas explicaciones.

3.1.1 La Hipótesis del Capital Humano

“La teoría neoclásica sobre el capital humano supone que los trabajadores se esfuerzan por conseguir los empleos más rentables luego de ponderar sus habilidades personales, sus circunstancias condicionantes y sus preferencias. Por otro lado, los empleadores intentan incrementar sus beneficios maximizando la productividad y minimizando los costos hasta donde sea posible; pero, debido a la competencia y bajo el supuesto de que los mercados de trabajo son eficientes, deberán pagar a los trabajadores el producto marginal de su trabajo” (Martínez y Acevedo, 2.004, p. 159).

En la teoría del capital humano las diferencias de productividad y, por lo tanto, de salarios entre los individuos, se explican por diferencias en aquellas características de los agentes que afectan directamente la productividad del trabajo: el nivel educativo, el entrenamiento y la experiencia en el trabajo.

Según ésta hipótesis, aquellas personas que posean mayores niveles de educación y mejor formación dentro del mercado de trabajo, van a ser capaces de aportar una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil y por lo tanto son consideradas más productivas que aquellas personas con menores niveles de estudio y formación.

Estas diferencias en las características se deben a la heterogeneidad de los trabajadores, ya que, la misma admite que los trabajadores tienen stocks de capital humano diferentes y preferencias distintas por los aspectos no salariales de los puestos de trabajo. Es decir, que en cuanto al stock de capital humano, no todos los individuos tienen la misma capacidad para asimilar conocimientos y realizar cierto tipo de trabajos, ni tampoco todos tienen el mismo tipo de acceso, cantidad y calidad de educación, formación y experiencia laboral, además de las diferencias entre las características personales (González, 2.001).

La teoría del capital humano intenta explicar el caso particular de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres por la más baja productividad femenina, dado que las mujeres acumulan menos stocks de capital humano que los hombres a lo largo de la carrera laboral. Acumulan menos capital humano pues ocupan su tiempo no sólo en el trabajo remunerado sino también en el cuidado del hogar, teniendo que pasar por diferentes estadios (García De Fanelli, 1.989):

- a) Las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral.
- b) Durante la etapa de crianza de los niños, el prolongado período de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta ese momento tanto en la escuela como en el trabajo.

- c) Al crecer los hijos, las mujeres tienen mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral teniendo mayores incentivos para realizar inversiones en capacitación laboral.

De esta manera la Teoría de Capital Humano se centra en la mayor experiencia laboral de los hombres para explicar que los ingresos masculinos superen a los femeninos.

Sin embargo, en un estudio realizado por Alcindor y Pereira (2006, p. 118) en Venezuela, utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder, encontraron que “repetidamente desde el año 1997 hasta 2005, la diferencia explicada favorece a la mujer. Por consiguiente, si nos basamos únicamente en las diferencias de capital humano, la mujer debería ganar más que el hombre, gracias a que acumula niveles superiores de escolaridad y experiencia”.

3.1.2 La Hipótesis de la Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional se da cuando un grupo determinado está sobre-representado en algunas ocupaciones, y sub-representado en otras. Esto se debe a que, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones.

Uno de estos obstáculos es que “los empresarios notan cierta contrariedad o incompatibilidad entre los distintos grupos de trabajadores, lo que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, en busca de una mayor productividad y mayores beneficios. Adicionalmente, algunos empresarios consideran que ciertos grupos tienen una productividad menor que la de otros” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2002, p. 12).

Esta hipótesis de segregación ocupacional es aplicable a la diferencia salarial según género debido a que se ha encontrado evidencia suficiente que muestra que la demanda laboral es selectiva por sexo: puesto que muchos sectores priorizan la mano de obra masculina, mientras que en otros las mujeres adquieren ventajas comparativas. Esto se puede observar fácilmente al ver la distribución de la mano de obra femenina en las distintas actividades

económicas, donde normalmente se presenta una gran concentración en el sector de servicios, seguido por el comercio y en menor medida en la industria (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2.002).

Esta distribución se debe a la “actitud de algunos empleadores que discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas "masculinas". Dado que estos trabajos están reservados para los hombres, relativamente pocas mujeres están empleadas en ellos. Dado que la demanda por mujeres está limitada en estos trabajos, ellas se concentran en otras ocupaciones, típicamente calificadas como "femeninas". A medida que la oferta de mujeres aumenta en las ocupaciones femeninas, tiende a decrecer su salario”. (Gonzalez y Rossi, s/f, p. 2)

Este modelo de segregación ocupacional asume que hombres y mujeres tienen las mismas habilidades y por lo tanto, si no existiese discriminación deberían recibir igual pago. Predice que la causa de la discriminación que segrega a hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, se debe a los estereotipos socioculturales que hace que las mujeres tengan preferencia por ciertas ocupaciones denominadas “femeninas”, y que quienes trabajan en las ocupaciones femeninas ganan menos que quienes trabajan en las ocupaciones masculinas, aun cuando todos los trabajadores estén igualmente bien calificados para ambos tipos de trabajo. Es decir que, un individuo ganará menos si es empleado en una ocupación predominantemente femenina en lugar de en una predominantemente masculina (Gonzales y Rossi, s/f), lo cual produce una fuerte concentración de las mujeres en esas ocupaciones, causando baja productividad y depreciación de los salarios.

En la hipótesis de segregación ocupacional encontramos dos tipos: la segregación horizontal y la vertical. En la primera mujeres y hombres con el mismo nivel educativo se distribuyen de manera desigual entre las ocupaciones de un mismo nivel, es decir, trabajan en sectores económicos diferentes, mientras que, en la vertical coinciden en un mismo sector pero ocupan posiciones diferentes, las mujeres las más bajas y los hombres las más altas, por lo tanto la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de los hombres (Atucha y Di Pasquale, 2.003).

Esta segregación ocupacional tiene que ver de igual manera, con la heterogeneidad de los puestos de trabajo, es decir, que existen puestos de trabajos distintos, que exigen diferentes tipos y grados de calificación y tienen distintas características no salariales. En cuanto a las características no salariales, “existen las llamadas diferencias salariales compensatorias cuya función es la de asignar remuneraciones adicionales a una actividad productiva poco agradable” (Gonzalez, 2.001, p. 8). Por lo tanto algunos puestos de trabajo exigen más cantidad de educación y formación, lo que hace que los mismos generen remuneraciones más altas que aquellos puestos con menos exigencias educacionales.

Por esta razón, para el análisis de la brecha salarial es importante tener en cuenta las diferencias entre ocupaciones predominantemente “femeninas” y “masculinas”, puesto que aun en ausencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de una misma ocupación, la simple concentración de mujeres en ocupaciones remuneradas por debajo del nivel de ingresos promedio, ya ocasiona una brecha salarial de ingresos.

Sobre este aspecto Orlando y Zuñiga (2.000, p. 74) expresan que “una de las explicaciones más comunes para la existencia de diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres es la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones de baja remuneración. En el caso de Venezuela, las mujeres se encuentran mayormente en ocupaciones profesionales, administrativas y artesanales que registran brechas de ingresos significativas entre hombres y mujeres”.

3.1.3 la Hipótesis de La New Home Economics

La New Home Economic o la nueva economía doméstica plantea la consideración de la nupcialidad, divorcialidad, maternidad y la división de roles al interior de la unidad doméstica, que según Becker (1.981) permiten la conformación de otros aspectos del comportamiento de actores racionales que buscan la maximización de sus utilidades. Por lo tanto, las causas de las diferencias salariales que no se pueden atribuir al funcionamiento del mercado de trabajo se van a buscar en la organización y dinámica de la unidad doméstica, ya

que la misma se considera como una unidad racional y como una unidad de decisión (Baca y Sollova, 1.999).

Esto se debe a que los modos de organización y funcionamiento domésticos trascienden al espacio laboral presentando diversas formas y variadas connotaciones que refieren a diferentes tipos de relaciones socioeconómicas, llegando a ser de segmentación o discriminación y no sólo de división de tareas. Colocándonos ante la presencia de “condicionamientos” que imponen las relaciones de género formadas en la unidad familiar sobre la inserción de la mujer al mercado laboral (Baca, 2.002).

Es por esto que Becker (1.987) plantea una teoría general de la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y reproducción biológica, en la cual considera a la familia no sólo como unidad de consumo sino también como una unidad de producción en las que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente y todo el tiempo de trabajo fuera del mercado se destina a la producción doméstica, pero la asignación del tiempo que realizan los esposos y las esposas es asimétrica (c.p. Baca, 2.002). Se tienen entonces que la unidad doméstica es por lo tanto una unidad de análisis, donde “la toma de decisiones respecto a la óptima asignación de los recursos disponibles se ajusta a la función de utilidad de la unidad doméstica, incluyendo no sólo la conexión directa entre el mercado de trabajo como medio para adquirir los bienes y servicios del mercado -vía salario- sino también los bienes y servicios provistos por el trabajo doméstico” (Castaño, 1.999; Saraví, 1.997 c.p. Baca, 2.002).

Bajo esta lógica, la unidad doméstica en la búsqueda de maximización de utilidades, racionaliza y optimiza los recursos de los que dispone como lo son el trabajo extradoméstico, el trabajo doméstico y el ocio de los miembros del hogar que participan en el mercado de trabajo, de los cuales sólo se encuentran en el mercado de trabajo aquellos que están mejor preparados y que puedan obtener una mejor retribución, en tanto los miembros en condiciones desventajosas para el mercado de trabajo estarán a cargo de la producción de bienes y servicios en el ámbito doméstico. Por lo que la presencia de los integrantes del hogar en las actividades domésticas o extradomésticas será el resultado de una estrategia racional tendiente

a la optimización, medida por la evaluación de la eficiencia relativa de sus miembros en los espacios doméstico y extradoméstico.

En este sentido se puede decir que, “al ser diferencial el tiempo asignado a actividades domésticas y en el mercado de trabajo, el capital humano también es diferencial y por ende los salarios” (Baca, 2.002, p. 8).

Siguiendo este razonamiento, una de las causas por la cual las mujeres obtienen menos salarios que los hombres es debido al rol que éstas cumplen dentro de la unidad doméstica, puesto que la esfera doméstica es reservada a la mujer lo que convierte a este rol asignado en un factor que afecta su calificación como fuerza de trabajo, trayendo como consecuencia que las mujeres tengan una participación intermitente y menos comprometida en el mercado de trabajo, lo que genera para la mujer una menor acumulación de capital humano (Baca y Sollova, 1.999; Baca, 2.002).

Con todo lo explicado anteriormente se puede observar que para la New Home Economics el trabajo asalariado y el doméstico tienen la misma posición conceptual, es decir, que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente.

3.2 Diferencias de Ingresos No Explicada

En la actualidad existe una disparidad de ingresos que no puede ser explicada por la hipótesis de capital humano ni por la hipótesis de segregación ocupacional, por lo tanto se entra en la caracterización de la discriminación en el mercado laboral y la hipótesis de selección muestral.

3.2.1 Discriminación en el Mercado Laboral

En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, “de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de

obtener empleo, condiciones de trabajo o educación”. Una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo. Aunque la imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva está cambiando gracias a que los hechos muestran lo contrario (sus grandes avances en el proceso educativo y su mayor participación en las actividades económicas han generado aumentos en la productividad de la economía), no cabe duda que el género puede hacer más difíciles o incluso cerrar las puertas de opciones laborales. (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2.002).

De acuerdo a la definición de discriminación laboral a la cual se hace referencia se pueden tener diferentes tipos de la misma:

1. **Discriminación en el empleo:** se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.
2. **Discriminación ocupacional:** significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
3. **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

4. **Discriminación salarial:** según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Cuando hay disparidad de remuneraciones entre individuos que no pueden explicarse ni por diferencias en sus productividades individuales ni por sus posiciones en la estructura de las ocupaciones se puede hablar de discriminación (Atucha y Di Pascuale, 2.003). Para Becker (1.957) existe discriminación cuando se otorga “tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad”. (c.p Atucha y Di Pascuale, 2.003)

La discriminación salarial existe cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan (Treiman y Hartmann, 1.981). Al respecto existirían dos tipos diferentes de discriminación salarial. El primer tipo acontece cuando a una clase de individuos se les paga un salario inferior que a otra clase por realizar exactamente el mismo trabajo. El segundo tipo ocurre cuando la estructura de trabajos dentro de una organización se conforma segregando ciertos grupos sociales, sea por sexo o por raza, percibiendo estos un salario inferior al resto de los trabajadores de la organización. Este segundo tipo de discriminación es el que se halla más vinculado con la segregación y la discriminación ocupacional. (García De Fanelli, 1.989)

La lista de fuentes de discriminación en los ingresos es muy amplia. De acuerdo con Becker, el prejuicio o “gusto por la discriminación” afecta las decisiones económicas de los empleadores, los trabajadores y los consumidores en un mercado libre y competitivo. Este prejuicio distorsiona el proceso de decisión: en el ámbito de la producción al maximizar la ganancia, y en el ámbito del consumo al maximizar la utilidad. Según Becker, la maximización de la ganancia y de la utilidad, por un lado, y la expresión del prejuicio del agente, son motivaciones contradictorias. Por ello el proceso de decisión final será el resultado de un balance entre la maximización de la ganancia y la discriminación. Si el empleador tiene

prejuicios respecto de las mujeres sólo las incorporará si la ganancia esperada compensa tal prejuicio. El producto neto producido por las mujeres incorporadas debe exceder su tasa de salario de modo de compensar al empleador por su prejuicio. Sin embargo como el gusto por la discriminación y los prejuicios varían de un empresario a otro, la brecha salarial en contra de las mujeres será mayor mientras mayor sea el rechazo del empresario hacia ellas, y la brecha aumentará más mientras más aumente el grupo que se está discriminando, es decir, mientras más mujeres trabajen. De igual modo, si los hombres tienen prejuicios de trabajar con mujeres, sólo aceptarán hacerlo si se les otorgan mayores salarios que los que reciben al trabajar en una tarea de composición mayoritariamente masculina (Becker, 1.976, c.p. García De Fanelli, 1.989).

También suele suceder que el empresario discrimine en contra de las mujeres porque sea rentable hacerlo. Si la oferta del trabajo de las mujeres varía menos en función de los salarios que la de los hombres, es decir, si las mujeres están dispuestas a trabajar independientemente de los salarios ofrecidos, la discriminación salarial se convierte en una práctica rentable. (Paz, 1.999)

En nuestro país, “el ingreso medio de las mujeres representa el 76% del de los hombres para finales de la década (...) las mujeres ocupadas para, todos los niveles educativos, devengan menores remuneraciones que sus colegas hombres con niveles de escolaridad similares” (Orlando y Zúñiga, 2.000, p. 80)

3.2.2 Hipótesis de Autosección Muestral

“La disparidad de ingresos entre géneros también puede ser un derivado del comportamiento de la oferta de trabajo” (Paz, 1.999). Si los trabajadores tanto hombres como mujeres se incluyen en las muestras que no son representativas de la población en edad de trabajar, las inferencias hechas a partir de los ingresos observados estarán sesgadas y no representarán realmente la realidad. Por ejemplo, si las mujeres altamente productivas decidieran, por alguna razón, permanecer inactivas, los resultados obtenidos serían distintos que si estas mismas mujeres decidieran insertarse al mercado laboral, ya que, la brecha salarial

sería mayor que aquella que se daría si estas mujeres decidieran estar en el mercado de trabajo. Es por esto que Paz (1.999) identifica dos tipos de distintos de autoselección:

1. **Autoselección Negativa:** se da cuando las mujeres altamente productivas deciden permanecer en la inactividad.
2. **Autoselección Positiva:** es la que ocurre en los casos de especialización, ya sea en actividades remuneradas (trabajo para el mercado) o no remuneradas (trabajo para el hogar). Dicho de otra manera, en presencia de autoselección positiva las mujeres más productivas para el trabajo remunerado elegirían estar en el mercado laboral y las más productivas para el trabajo doméstico elegirían la inactividad.

4. Particularidades del Sector Público y Privado

La variable sector es relevante en esta investigación, debido a las diferencias existentes entre los sectores público y privado en diversos aspectos de su mercado laboral. Es por esto que el mercado de trabajo de ambos sectores debe ser estudiado de manera separada, todo esto por una única razón la cual se conoce como “maximización de ganancias o maximización de los beneficios” la cual no es objeto de estudio de las entidades gubernamentales, es decir, del sector público. Esto es la base primordial del sector privado ya que como su mismo nombre lo dice: trabajan para maximizar y aumentar su capital. Caso distinto al sector público, puesto que éste es considerado un ente maximizador del bienestar social, lo que trae como consecuencia que no se base en la oferta de trabajo y la productividad laboral a la hora de fijar la remuneración de sus trabajadores, ya que su único fin es el de prestar servicios sin ningún fin lucrativo.

La otra diferencia existente entre ambos sectores es la referente a la toma de decisiones sobre los salarios y otros aspectos, donde el sector privado se rige principalmente por las disciplinas impuestas por el mercado. Mientras que en el sector público no pasa igual, ya que los mismos están envueltos en un ambiente eminentemente político donde los políticos y

burócratas pueden perseguir la máxima eficiencia con respecto al ámbito social, como también pueden perseguir intereses personales o políticos. Sea cual sea su interés, sus decisiones están sujetas al escrutinio de los votos. Además, la falta de información que suministra el mercado en materia de compensación salarial para este sector, la solución más utilizada por el mismo es la de pagar a sus trabajadores sueldos y salarios comparables a los ofrecidos a trabajadores similares del sector privado (Ramoni, 2.007).

4.1 Características de la estructura ocupacional de ambos sectores.

El boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social no.5 de Colombia (2.003) estudia las principales características socioeconómicas de la estructura ocupacional de ambos sectores en América Latina. “La literatura económica es unánime en reconocer que:

- ✓ La participación femenina es mayor entre los asalariados públicos que entre los privados.
- ✓ La edad de los funcionarios públicos es significativamente mayor que la de sus homólogos que trabajan en el sector privado.
- ✓ Los asalariados públicos presentan un nivel educativo promedio muy superior a los asalariados privados.
- ✓ En el sector gobierno hay una sobre representación de profesionales y técnicos;
- ✓ La participación de trabajadores sindicalizados es mayor en el sector público que en el privado.
- ✓ En el sector público se goza de una mayor estabilidad ocupacional, la cual es confirmada por el registro de una mayor antigüedad laboral con el mismo empleador y de unas más bajas tasas de dimisiones voluntarias.
- ✓ El empleo público es poco sensible a los cambios en el ritmo de actividad económica y en todo caso es menos sensible que el empleo en las empresas privadas.
- ✓ Los asalariados públicos trabajan menos horas que los asalariados del sector privado” (p.14).

4.1.1 Características de la estructura ocupacional de ambos sectores en Venezuela.

En cuanto a las principales características socioeconómicas de los sectores público y privado para el caso de Venezuela, Ramoni (2.007) en un estudio realizado para el período de 1.995-1.998 encontró que:

- ✓ En el sector público existe una mayor participación de las mujeres sobre los hombres, ya que las mismas representan el 56,76% mientras que los hombres representan el 43,24%.
- ✓ La edad promedio de los trabajadores públicos es ligeramente superior a la edad del sector privado, puesto que la de los trabajadores públicos es de 38 años y la del sector privado es de 35 años.
- ✓ Más de la mitad de los trabajadores públicos tienen niveles educativos altos con técnico superior o universitario, mientras que en el sector privado más del 70% de los trabajadores tiene básica o menos.
- ✓ En ambos sectores se observa un predominio de trabajadores sindicalizados, aun cuando el porcentaje es mayor entre los trabajadores públicos.
- ✓ Los trabajadores públicos parecen tener una mayor estabilidad laboral, ya que el 91,32% disfruta de empleos fijos, lo que se diferencia del sector privado donde apenas el 50,74% cuentan con empleos fijos.
- ✓ La antigüedad laboral es mayor en el sector público, puesto que la misma es de 10,65 años, mientras que la del sector privado es de 7,83 años.

Como se puede observar, algunas de las características que se tienen del sector público y privado de Venezuela son similares a las que se tienen para América Latina en general. Puesto que el sector público, en comparación con el privado, es el que posee empleados con mayor promedio de edad y nivel educativo, mayor población femenina, empleados sindicalizados y con mayor antigüedad, situación que es igual para América Latina.

4.2 Acerca de los diferenciales salariales entre ambos sectores.

El boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social no.5 de Colombia (2.003), nos proporcionan unas características generales del sector público y privado a nivel de los países desarrollados, las cuales son:

- ✓ “Que por lo general los empleados públicos gozan de mayores ingresos (brutos) que los asalariados privados. Parte de este diferencial encuentra su explicación en los niveles educativos de la fuerza de trabajo, pero otra parte se debe a un premio o sobrepago “injustificado”.
- ✓ Que en todo caso el porcentaje promedio del premio salarial del cual disfrutaban los funcionarios públicos es inferior al 10%.
- ✓ Que este premio salarial está fundamentalmente asociado con las mujeres, para las cuales puede ser de grandes dimensiones.
- ✓ Que para los hombres el premio salarial tiende a ser nulo; en especial tiende a ser negativo en correspondencia de los deciles de ingresos más altos.
- ✓ Que los asalariados públicos reciben también mejores prestaciones sociales;
- ✓ Que es frecuente encontrar relaciones de ingresos públicos vs. privados positivas en la parte inferior de la escala salarial, pero negativas en la parte superior.
- ✓ Que la distribución de los ingresos de los trabajadores públicos es más equitativa y comprimida que la de los trabajadores particulares. Adicionalmente, el diferencial de ingresos según género, grupos étnicos y según afiliación sindical es inferior en el sector público respecto al observado en el sector privado.
- ✓ Que, a diferencia de lo que se verifica en el sector privado, los ingresos de los funcionarios públicos no muestran grandes variaciones coyunturales. En consecuencia, el diferencial público/privado varía de forma contracíclica: aumenta en períodos de crisis y disminuye en períodos de auge económico.
- ✓ Que el premio salarial a favor de los trabajadores públicos varía en el tiempo.
- ✓ Que en la mayoría de los casos la corrección por diferencias no observables de productividad reduce el valor estimado del premio salarial del cual gozan los trabajadores públicos” (p.19).

4.3 Antecedentes encontrados de las diferencias salariales en ambos sectores.

Tansel (1.995) analiza la brecha salarial en Turquía para estos sectores, consiguiendo que en el sector público las mujeres obtengan salarios más altos o iguales a los del sector privado, y que mientras los salarios de mujeres y hombres en el sector público son parejos, en el sector privado existe una brecha salarial de género significativa. Para Alemania, se observó que los hombres del sector público reciben un salario promedio menor de 6,5% en comparación con el privado. En cambio, las mujeres perciben un 10% más en promedio que los hombres. Por lo demás, para todos los niveles educacionales que distingue el estudio, las diferencias salariales entre el sector público y privado son negativas para los hombres y positivas para las mujeres. Para el caso de España podemos observar que la brecha salarial existente en relación al género se enfatiza mayormente en el sector público, caso contrario del sector privado, en el cual se evidencia una menor diferencia en el salario entre hombres y mujeres (Tansel 1.995; Dustmann y Van Soest, 1.997, c.p. Bustos, 2.003).

Para América Latina y el Caribe se ve reflejado que las mujeres que se encuentran en el sector privado poseen un salario 30% menor al percibido por los hombres con destrezas similares, mientras que en el sector público la diferencia salarial por género es de 10%, es decir que la misma es un 20% menor que la del sector privado (González, 2.001).

En Uruguay para el período comprendido entre 1.986-1.999 se evidencia que existe una brecha salarial desfavorable para la mujer en ambos sectores, donde la misma es mayor en el sector privado la gran parte del período, con excepción de los últimos años, ya que, en este sector la brecha de género ha tendido a disminuir, mientras que, en el sector público ocurre todo lo contrario. Este aumento de la brecha salarial de género en el sector público para los últimos años del período, se explica por el mayor nivel educativo de las mujeres que participan en dicho sector (Amarante, 2.001).

Bustos (2.003) concluye que “en todos los casos donde se mencionan diferencias de género, se postula la existencia de una prima salarial mayor para las mujeres en comparación con los hombres del sector público. La brecha de género es mayor en el sector privado, con la

excepción de España. Por tanto, se podría pensar que para las mujeres es beneficioso trabajar en el sector público porque perciben un sueldo mayor y, además, éste no se diferencia en gran medida con el que reciben los hombres con iguales características de capital humano” (p. 11).

4.3.1 Antecedentes encontrados de las diferencias salariales en ambos sectores en Venezuela.

Para el caso de Venezuela en un estudio realizado por Ramoni (2.007), sobre la diferencia salarial entre el sector público y privado utilizando la Encuesta de Hogares por Muestreo para el período de 1.995-1.998, se encontró que en Venezuela existe una subcompensación de los trabajadores públicos en cuanto a su capital humano, aunque la misma disminuye a medida que aumenta el nivel de educación. Lo cual contradice a la literatura general, puesto que la misma tiende a indicar que los trabajadores públicos se encuentran sobrecompensados en comparación con el sector privado.

Sin embargo, aunque actualmente en Venezuela se presenta una diferencia salarial de género significativa y otra entre los sectores público y privado a nivel nacional como se menciona anteriormente, los antecedentes sobre el estudio de la brecha salarial por género en los sectores público y privado de Venezuela son escasos, sin embargo, “a través de la EHM se puede observar que, si bien los trabajadores del sector público perciben mejores ingresos que los del sector privado las diferencias más marcadas por género se observan en el primero y particularmente entre los obreros del sector público, donde las mujeres ganan el 63,4% del salario de sus pares masculinos. La tendencia es similar en el caso de las mujeres gerentes en el sector público, pues ellas ganan el 86% del salario de los gerentes hombres. En el sector privado la situación de la mujer en general mejora un poco, pero hay sectores donde la situación se agrava, como en la industria textil/confección, pues su salario es 36% inferior al de los hombres” (Iranzo y Richter, 2.002, p. 520).

Según la Encuesta de Hogares por Muestreo, entre el sector público y privado se emplean más del 50% de la población ocupada y para los años de estudio esta tendencia se ha mantenido, aunque para el año 2.000 este porcentaje disminuye un poco (ver Tabla 1). Esto se

puede deber a que para este período se produce una retracción del sector privado como consecuencia de la reestructuración económica y del mercado de trabajo (Sierra, 2.003). Dentro de este porcentaje de ambos sectores, el sector privado tiene más peso sobre el sector público, aunque durante este período de estudio el sector privado ha disminuido con relación al año 1.994. Lo cual puede deberse a la reducción del sector privado para el año 2.000; mientras que el porcentaje de ocupados del sector público no ha tenido variaciones importantes.

También es importante dentro de estos sectores el hecho de que el porcentaje de mujeres ha sufrido cambios significativos durante los años 1.994 y 2.007, porque además de tener un porcentaje mayor de población en comparación con los hombres para estos años en el sector público, esta población femenina ha aumentado con el paso de los años; este mismo aumento de las mujeres ocupadas en el tiempo ocurre en el sector privado, aunque en éste, siempre el porcentaje de mujeres ha sido menor que el de los hombres para estos años (ver Tabla 2).

Esto quiere decir que las mujeres han ido ganando posiciones en ambos sectores, mientras que con los hombres sucede a la inversa dado que el incremento absoluto es mucho más lento que el de la ocupación femenina. Es debido a este incremento de la participación femenina en ambos sectores, que para el presente estudio resulta de relevancia observar la diferencia salarial de género tanto en el sector público como privado.

En conclusión, las brechas salariales que se puedan encontrar entre hombres y mujeres, pueden deberse a una diferencia explicada a través de las siguientes teorías: la hipótesis del capital humano, la hipótesis de la segregación ocupacional y la hipótesis de la New Home Economic. Sin embargo, también existe una parte de esta brecha que no puede ser explicada por estas teorías, por lo tanto se entra en la caracterización de la discriminación en el mercado laboral y la hipótesis de selección muestral. De igual manera, debido a las diferencias en las características estructurales de cada sector, la brecha salarial de género, según los antecedentes hallados suelen ser diferentes.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO: LOS MODELOS PARA EXPLICAR LA BRECHA SALARIAL: MINCER Y OAXACA –BLINDER.

En este capítulo se presenta la metodología que se utilizará para el estudio de la evolución de la brecha salarial según género en el sector público y privado de Venezuela en los años 1.994 y 2.007, identificando diseño y tipo de investigación, la población, unidad de análisis, muestra, la definición de las variables, las estrategias de recolección de los datos y los método a seguir para el procesamiento y análisis de los datos.

1. Diseño y Tipo de Investigación

La investigación presentada corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptivo longitudinal, debido a que se presentarán los factores sociodemográficos y laborales que influyen en las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, y además porque se describirá la evolución de brecha salarial según género existente en Venezuela, para los años 1.994 y 2.007 comparando los sectores público y privado, a través de la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) para los años de estudio.

2. Unidad de Análisis, Población y Muestra

Población o Universo: Hombres y mujeres pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) de Venezuela.

Unidad de Análisis: Hombres y mujeres pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) de Venezuela, que sean ocupados en el sector público y privado.

3. Definición de las Variables

La definición de las variables empleadas para el análisis de la Evolución de la Brecha Salarial según el género en el Sector Público y Privado de Venezuela, se construyó a partir de las categorías definidas en las publicaciones oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las variables identificadas hasta el momento en nuestra investigación serán como variables sociodemográficas: sexo, edad, situación conyugal y años de escolaridad. Como variables laborales: grupos de ocupación, categoría de ocupación, rama de actividad económica, horas trabajadas, experiencia, sector empleador, ya que éstas afectan la variable ingreso mensual.

Tabla de Definición de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN
Sexo	Se refiere a la condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres y que esta determinada antes del nacimiento.
Edad	La edad de la persona empadronada investigará a través de una pregunta que solicita tanto la “Fecha de Nacimiento”, por considerarse que provee una información mas precisa, como la “Edad cumplida en años”. De esta forma se evita la omisión en aquellos casos en que las personas desconozcan su fecha exacta de nacimiento

<p><i>Edad cumplida en años</i></p>	<p>y le sirve al empadronador para aplicar los cortes de edad. El concepto a ser utilizado en el tratamiento de esta variable es:</p> <p>Es el período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue empadronada, expresado en años completos.</p>
<p>Años de Escolaridad</p>	<p>Se investigó el último grado, año o semestre de estudios aprobado dentro del nivel de educación que ha cursado la persona empadronada, en el sistema formal de enseñanza del país.</p>
<p>Situación Conyugal</p> <p><i>Unido</i></p> <p><i>Casado</i></p>	<p>Es la situación de hecho de la persona en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país.</p> <p>Persona que vive en estado marital sin haber contraído matrimonio legal con aquella con la cual convive. Según la Encuesta de Hogares por Muestreo se puede clasificar en: unido con conyuge residente y unido con conyuge no residente.</p> <p>Persona que ha contraído matrimonio conforme a la ley y vive con su cónyuge. Según la Encuesta de Hogares por Muestreo se puede clasificar en: casado con cónyuge residente y casado con cónyuge no residente.</p>

<p><i>Separado o Divorciado</i></p> <p><i>Soltero</i></p> <p><i>Viudo</i></p>	<p>Persona que esta separada o que ha disuelto su matrimonio por la vía legal y no vive en estado marital con otra.</p> <p>Persona que nunca se ha casado ni vive en estado marital con otra persona.</p> <p>Persona que después del fallecimiento de su cónyuge no ha vuelto a contraer matrimonio, ni vive en estado marital con otra persona.</p>
<p>Experiencia</p>	<p>Es la educación integral de la persona con independencia de su condición trabajadora o no, lo cual contribuye a la formación de la identidad trabajadora.</p>
<p>Horas Trabajadas</p>	<p>Se refiere al número total de horas que la persona empadronada dedica o dedicó al desempeño de todos sus trabajos de la semana anterior al empadronamiento.</p>
<p>Rama de actividad económica</p>	<p>Se refiere a la actividad o naturaleza de los bienes y servicios producidos por el negocio, organismo o empresa donde la persona empadronada trabaja o trabajaba. Las tabulaciones sobre rama de actividad económica se elaboran con base en la Clasificación Industrial Uniforme.</p>
<p>Grupos de Ocupación</p>	<p>Es el tipo o clase de trabajo que efectúa una persona económicamente activa, ocupada, durante el período de referencia, o la desempeñada por una persona económicamente activa, desocupada, en su último trabajo.</p>

Categoría Ocupacional	Es la condición laboral de la persona económicamente activa dentro de una empresa o establecimiento.
<p data-bbox="392 472 632 506">Sector empleador</p> <p data-bbox="453 562 555 595"><i>Público</i></p> <p data-bbox="453 1010 555 1043"><i>Privado</i></p>	<p data-bbox="810 544 1382 898">Se considera que una persona está ocupada en el Sector Público cuando labora en ministerios u organismos de la administración nacional, regional, estatal o municipal, universidades o instituciones de educación superior del Estado o en empresas con capital mayoritariamente del Estado.</p> <p data-bbox="810 954 1382 1149">Se considera que una persona está ocupada en el sector privado cuando labora en compañías anónimas o empresas familiares o en organizaciones no lucrativas.</p>
Ingreso Mensual	Se refiere a la remuneración mensual que recibe una persona por haber realizado un determinado trabajo o prestado un servicio.

Algunas de estas variables mediante el procesamiento de la Encuesta de Hogares por Muestreo fueron transformadas para la realización de las estimaciones de los modelos (ver anexo A).

4. Fuentes de Información

4.1 Encuesta de Hogares por Muestreo

La Encuesta de Hogares por Muestreo es una fuente de información de naturaleza estadística y de propósitos múltiples que se realiza en Venezuela de forma continua desde el año 1.967, surgió como respuesta a la necesidad de disponer, en los períodos inter censales, de

información sobre la estructura, evolución del mercado de trabajo y las características socioeconómicas de la población, especialmente en relación con variables susceptibles a modificaciones significativas en el corto plazo. A partir de las variables investigadas en la encuesta, se producen indicadores como la tasa de actividad económica, tasa de desempleo, tasa de cesantía, porcentaje de ocupados en el sector informal, entre otros. Igualmente, se producen una serie de tabulaciones, las cuales no limitan la información de la que puede disponer el investigador, ya que él puede realizar las propias según sus necesidades de análisis, para lo cual la información generada por la encuesta se organiza en una base de datos relacional que permite un manejo sencillo y flexible de todas las variables investigadas, cuya única limitante está referida al alcance que el tamaño de la muestra permita. El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) como organismo ejecutor de la Encuesta de Hogares por Muestreo y ente rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN) tiene la responsabilidad de ofrecer a los usuarios, además de los resultados de la investigación, poner a la disposición información referida a los aspectos metodológicos que sirven de base a este programa estadístico.

4.2 Finalidad

- Proporcionar en forma oportuna y confiable a los organismos de planificación nacional y regional -al sistema estadístico nacional-, a las entidades gubernamentales, privadas y científicas y al público en general, la información sobre la estructura y evolución de la fuerza de trabajo y en particular, sobre el fenómeno del empleo y desempleo, como insumo para el análisis que pueda derivar en toma de decisiones.
- Proporcionar a través de encuestas complementarias información para organismos oficiales que así lo requieran, cuya temática tenga que ver con personas, hogar o la vivienda, para el análisis de temas específicos

4.3 Objetivos de la encuesta

- Determinar las características socioeconómicas y sociodemográficas de la fuerza de trabajo.

- Obtener elementos de análisis necesarios para diagnosticar los desequilibrios que se registran en el mercado de trabajo por el lado de la oferta, en términos de las características económicas y sociales de la población.

5. *Procesamiento y análisis de los datos*

Para poder analizar si existen diferencias salariales por género en el sector público y privado, se procesará en SPSS las bases de datos de la Encuesta de Hogares por Muestreo, tomando en cuenta las variables definidas anteriormente (edad, sexo, años de escolaridad, grupos de ocupación, categoría de ocupación, rama de actividad económica, horas trabajadas, experiencia, sector empleador y situación conyugal), para los ocupados y por sector empleador, para describir la situación de la mujer en el mercado laboral venezolano y en los sectores público y privado. También se realizará el Modelo de Mincer (1.974), el cual se basa en la estimación de una función de salario, que relaciona el logaritmo natural de los salarios con variables de capital humano el cual será aplicado en cada uno de los sectores, además de que mide la influencia que tiene cada variable con relación a la brecha salarial. El método de Oaxaca y Blinder (1.973) donde se realiza la descomposición de la brecha salarial de cada sector y por variable, puesto que estos modelos plantean la metodología necesaria para la estimación de las diferencias salariales, además de que en los antecedentes encontrados sobre el tema, se utilizaron estos modelos para la realización de su investigación.

5.1 *Estimación del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral.*

Para estudiar las causas que explican la brecha de ingresos según género, un marco de referencia comúnmente utilizado se fundamenta en los modelos de funciones mincerianas de ingresos personales (Mincer, 1.974). Tradicionalmente, dichos modelos estiman parámetros que se interpretan como indicadores de la relación entre salarios y ciertas variables que lo afectan.

La construcción de la función de ingresos de Mincer (1.974) se basa en la teoría del capital humano, que supone que el salario es una función positiva de las variables que incrementan la productividad, tales como la escolaridad y la experiencia laboral. En la primera etapa Mincer estableció que la acumulación de capital humano era causada únicamente por la

educación, donde partió del modelo de escolaridad. Este modelo plantea una regresión positiva entre el logaritmo del salario y los años de educación. Seguidamente expandió dicho modelo, incluyendo la inversión en capital humano posterior a la escolaridad, inversión que puede ser en experiencia. Adicionalmente, Mincer asume que la relación entre el ingreso y la experiencia es parabólica, debido a los retornos decrecientes a la inversión en capital humano. Es decir, a mayores niveles de experiencia, el salario va ir aumentando en proporciones cada vez más pequeñas. En consecuencia, la ecuación minceriana incluye el cuadrado de la experiencia.

La teoría minceriana establece que a mayores niveles de capital humano, mayor será el nivel de ingreso, y entonces las diferencias salariales entre los individuos serán básicamente causadas por las diferencias respectivas en acumulación de capital humano. Partiendo de este supuesto, la ecuación que se utilizará para estimar el ingreso laboral será la siguiente:

$$W_{it} = X_{it}\beta_t + E_{it} \quad (1)$$

Donde W_{it} es el logaritmo del salario para el individuo i en el año t , X_{it} es un vector de variables explicativas de capital humano (escolaridad, experiencia y experiencia al cuadrado). β_t es un vector de parámetros a ser estimados y E_{it} es un término de error.

Cuando la variable dependiente se expresa en unidades monetarias positivas, se estima a partir de sus logaritmos, con el objeto de interpretar los coeficientes de una forma más atractiva. Dichos coeficientes representan semi-elasticidades de las variables explicativas con respecto a la variable dependiente. Por consiguiente, cada uno de los coeficientes que componen al vector β_t representa el retorno de inversión que arroja cada una de las variables en términos de salario. A modo de ejemplo la semi-elasticidad de la escolaridad con respecto al ingreso nos dice cómo son los cambios relativos del salario frente a cambios absolutos en la escolaridad, es decir, en que porcentaje varía el salario cuando aumenta la escolaridad en una unidad.

Expresando la ecuación (1) de otra manera, la función minceriana que pretendemos estimar será:

$$l\text{salario}x\text{hora}_{it} = \text{cons} + \beta_1 \text{escolaridad}_{it} + \beta_2 \text{experiencia}_{it} + \beta_3 \text{experiencia}_{it}^2 + E_{it}, \quad (2)$$

El coeficiente que acompaña a la variable escolaridad β_1 , se espera tenga signo positivo, ya que a medida que aumenta la escolaridad, el salario debe aumentar también. Así mismo, el coeficiente correspondiente a la experiencia β_2 se prevé positivo. Es decir, a mayores niveles de experiencia, el salario debería ser mayor. Ahora bien, el coeficiente correspondiente a experiencia al cuadrado se supone negativo, ya que la relación entre el salario y la experiencia se cree es parabólica y cóncava. Como afirman Azevedo y Martínez (2.004), el término cuadrático para los años de experiencia incorpora los rendimientos decrecientes del entrenamiento recibido como practica en el mercado laboral.

Ahora bien, como el objeto de interés es la diferencia de ingresos debido al género, tenemos entonces que tomar en cuenta a la variable sexo como parte de la explicación del salario. Por consiguiente la ecuación (2) se convierte en:

$$l\text{salario}x\text{hora}_{it} = \text{cons} + \beta_{\text{sexo}} \text{sexo}_{it} + \beta_1 \text{escolaridad}_{it} + \beta_2 \text{experiencia}_{it} + \beta_3 \text{experiencia}_{it}^2 + E_{it} \quad (3)$$

donde sexo_{it} es una variable dicotómica que toma el valor uno si el individuo i es mujer, y cero si es hombre, y β_{sexo} es entonces el parámetro que mide la diferencia relativa en salarios de la mujer con respecto al hombre, cuando el resto de las variables se mantiene constante. Si β_{sexo} resulta ser negativo, entonces el ingreso de las mujeres será menor al de los hombres. En ese caso, hay una brecha a favor de los hombres. Si, en cambio, β_{sexo} es positivo, entonces el ingreso de las mujeres es mayor al de los hombres y hay una brecha a favor de las mujeres.

En vista que en la literatura se ha demostrado que las diferencias en las ocupaciones tienen efectos no despreciables en el monto del salario, proponemos incorporar a la estimación los grupos de ocupación y las ramas de actividad.

Se estimará entonces una ecuación similar a la (3), incluyendo como variables de control el conjunto de variables dicotómicas sobre los grupos de ocupación y rama de

actividad económica (ocupaciones y ramas de un dígito). Reescribiendo la ecuación (3), obtenemos la siguiente expresión:

$$\begin{aligned} l\text{salariohora}_{it} = & \text{cons} + \beta_{\text{sexo}}\text{sexo}_{it} + \beta_1\text{escolaridad}_{it} + \beta_2\text{experiencia}_{it} + \beta_3\text{experiencia}_{it}^2 \\ & + \beta_4\text{edad}_{it}^2 + \beta_5\text{situacionconyugal}_{it} + \beta_6\text{horas}_{it} + \beta_7\text{tiempocompleto}_{it} + \beta_8\text{escolaridad}_{it} \\ & + \beta_{\theta}\theta_{it} + \beta_R R_{it} + E_{it} \end{aligned}$$

(4),

donde, θ es el vector de las variables dicotómicas de ocupaciones. Cada una de estas variables tomará el valor uno cuando el individuo sea perteneciente a determinado grupo de ocupación y cero si no. Así mismo, β_{θ} es el vector de los coeficientes correspondientes a las ocupaciones. El valor que tome cada uno de los coeficientes que compone a β_{θ} se interpreta como, la diferencia relativa en salario de cada ocupación con respecto a la ocupación base. La ocupación base es aquella que será excluida de la especificación para evitar el problema de la “trampa de las variables dicotómicas”². Por su lado, R es el vector correspondiente a las distintas ramas de actividad económicas y β_R es el vector de coeficientes de dichas ramas.

5.2 Descomposición de la Brecha Salarial de Oaxaca-Blinder

Como el caso de Venezuela es atípico, en el sentido que las mujeres tienen elevados niveles de acumulación en capital humano, principalmente por el fenómeno de escolaridad, a la hora de evaluar las causas de la brecha salarial, nos resulta de gran interés evaluar el componente de discriminación que pudiera afectar significativamente a dicha brecha. El método propuesto por Blinder (1.973) y Oaxaca (1.973) nos permite separar dicho componente.

Blinder y Oaxaca suponen, que en ausencia de discriminación, los ingresos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para los diferentes segmentos de grupos estudiados, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones y segregaciones

² Este fenómeno surge cuando, al introducir varias variables dicotómicas en una misma regresión, se genera una combinación lineal de dichas variables igual al término independiente. En este caso tendríamos un problema de multicolinealidad, que impediría la estimación de los parámetros del modelo.

en ciertas ocupaciones y aun se registran diferencias, estas podrían atribuirse a la discriminación. Es decir, la discriminación se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas.

Para realizar la descomposición, se comienza por describir el valor estimado del logaritmo del ingreso laboral de las mujeres, el cual será:

$$\bar{W}_m = \bar{X}_m \hat{\beta}_m \quad (5)$$

Asimismo, para el caso de los hombres, el valor estimado del logaritmo del ingreso laboral puede describirse como:

$$\bar{W}_h = \bar{X}_h \hat{\beta}_h \quad (6)$$

En consecuencia, la diferencia en los logaritmos del ingreso entre los hombres y las mujeres podrá escribirse como:

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m \quad (7)$$

En un segundo paso, se procede a realizar la descomposición de las brechas salariales, la cual se basa en la transformación que haremos a continuación. Si introducimos sumando y restando el término $\bar{X}_m \hat{\beta}_h$, la ecuación (7) equivaldrá a $\bar{W}_h - \bar{W}_m = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m + \bar{X}_m \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_h$, por lo tanto, reagrupando términos, la descomposición de las brechas salariales se puede escribir como:

$$\begin{aligned} \bar{W}_h - \bar{W}_m &= \hat{\beta}_h (\bar{X}_h - \bar{X}_m) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m), \\ &= DE \quad + \quad DNE \end{aligned} \quad (8)$$

Esta ecuación nos indica que la diferencia entre los logaritmos de los ingresos promedios de ambos grupos puede descomponerse en dos efectos, expresados en los dos términos de la ecuación. El primer término *DE* representa la diferencia explicada, es decir, las diferencias en los logaritmos de los ingresos laborales debido a las ventajas en dotaciones de

capital humano que tienen los hombres $\widehat{\beta}_h \overline{X}_h$ con respecto a las mujeres $\widehat{\beta}_m \overline{X}_m$. En el caso de que este primer término *DE* tenga signo positivo, la diferencia entre los que ganan más y los que ganan menos es atribuible en una proporción equivalente a dicha magnitud, a las diferencias en dotaciones de capital humano. Si por el contrario, este término es de signo negativo, los que ganan menos tienen una clara ventaja en dotaciones de capital humano, por lo que deberían ganar más si la brecha fuera ocasionada únicamente por las diferencias en las dotaciones de capital humano.

El segundo término *DNE* representa la diferencia no explicada, es decir, el diferencial entre los logaritmos de los ingresos laborales que no es explicada por la acumulación de capital humano. Dicho de otra manera, el segundo término $\overline{X}_m (\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)$, representa la diferencia entre dos componentes: el primero corresponde a lo que el grupo de los que ganan menos (las mujeres) ganaría si se tuvieran las mismas remuneraciones que los que ganan más $\overline{X}_m \widehat{\beta}_h$, mientras que el segundo componente equivale a lo que dicho grupo (el de los salarios bajos) gana efectivamente, producto de su propia función de salarios $\overline{X}_m \widehat{\beta}_m$. En el caso que el diferencial presente signo positivo, la diferencia entre los que ganan más y los que ganan menos es atribuible a diferencias no explicadas por el capital humano que pueden ser consecuencias de prácticas discriminatorias.

En conclusión, los modelos que se utilizarán tanto en el sector público como en el sector privado en esta investigación, son el Modelo de Blinder de Ingreso Laboral, que permite calcular si existen brechas salariales de género para cada sector arrojando el retorno de inversión que tiene cada una de las variables en términos de salario. Y el Modelo de Descomposición de la Brecha de Oaxaca y Blinder, que permite conocer la diferencia salarial explicada y la no explicada.

CAPÍTULO V

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL MERCADO LABORAL VENEZOLANO

En el presente capítulo se pretende describir la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral venezolano, estudiando el comportamiento de la Población Económicamente Activa (PEA) y los Ocupados, a través de algunos determinantes de su participación y ocupación, utilizando variables sociodemográficas (edad, años de escolaridad y situación conyugal), y laborales (grupos de ocupación, ramas de actividad y categorías de ocupación) para los años 1.994 y 2.007, ya que serán importantes para el análisis de la brecha salarial permitiendo entender como ha sido su evolución y el por qué de dichos cambios.

1. Participación de Hombres y Mujer en el Mercado Laboral

En los últimos años, se ha evidenciado a nivel mundial como la participación femenina en el mercado laboral ha tenido un creciente aumento con el pasar del tiempo. Una parte de este incremento se explica por las transformaciones económicas, la expansión de las industrias, el proceso de globalización de los países y las crisis económicas obligan a las mujeres a insertarse en el mercado laboral para compensar la caída del ingreso real de sus familias (Sierra, 2.003). Otra explicación a este aumento es causado por la necesidad de superación de las mismas, lo cual puede ser explicado por las transformaciones sociales, económicas y culturales que se llevaron a cabo específicamente en América Latina a partir de 1.960 y 1.970. Entre estas transformaciones se encuentra la migración masiva campo-ciudad, el acceso a la educación formal y la expansión de la cultura urbana, que trajo a su vez consecuencias en aspectos como la reducción de la fecundidad (León, 2.000).

El mercado laboral venezolano no escapa de esta realidad, ya que a partir de los años 50' comienza a observarse un aumento en la tasa de participación femenina reflejando una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, puesto que para 1.950 la tasa de participación era de 18%, en 1.994 de 37%, en el 2.000 de 47% y finalmente para el 2.007 la tasa de participación se ubica en 50%, como lo podemos observar en el siguiente tabla:

Tabla 5. Venezuela: Tasa de Participación por sexo de 1.994, 2.000 y 2.007

Tasa de Participación por sexo de 1994, 2000 y 2007			
Años	Total	Femenino	Masculino
1994	58,6	36,5	80,7
2000	64,6	47,3	82
2007	64,7	50	79,5

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994, 2.000 y 1er semestre para el 2.007).

Algunas de las razones de este incremento continuo que se observa en la participación femenina, es que a partir de la década de los 50' hasta finales de los 80' ocurrieron en el país dos fenómenos estructurales: a) la apertura petrolera la cual ocasionó la aceleración del proceso de industrialización con grandes flujos de migración, trayendo como consecuencia la diversificación de las ocupaciones; y b) la puesta en marcha de la política de la masificación de la educación, la cual fue aumentando el perfil educativo de la población femenina suscitando cambios primordiales el rol de la mujer dentro del núcleo familiar, causado por la necesidad de superación de las mismas (Meléndez y Ramos, 2.000).

Sin embargo, el aumento de la inserción de la mujer en el mercado laboral para los años que se encuentran entre los años 1.994 y 2.000 según Sierra (2.003), es causado por la crisis institucional, económica y social progresiva que se dio en la década de los 90 en Venezuela, debido a que la misma ocasionó un aumento de la pobreza, la caída del ingreso familiar y el desmantelamiento de las estructuras de protección (privatización de la seguridad social, flexibilización laboral, debacles del sistema educativo y de salud, etc.), provocando un mayor aumento de la incorporación al mercado de trabajo de la población femenina.

Por su parte la tasa de participación masculina no vario de forma importante durante este período, ya que para el año 1.994 presenta una tasa de participación del 81%, la cual para el año 2.000 aumenta en casi un 2% quedando en 82%, sin embargo, ésta a su vez para el 2.007 disminuye al 80% de participación. Es decir, que aunque se pueden evidenciar altos y bajos en las tasas de participación masculina, la misma se ha mantenido en dichos años de estudio.

1.1. Población Económicamente Activa Ocupada por Sexo

La Población Económicamente Activa está conformada por Ocupados y Desocupados. En esta investigación se utilizará solo la población ocupada debido a que este indicador nos permite estudiar la cantidad de hombres y mujeres que se encuentran insertas en el mercado laboral venezolano. En cuanto a este punto Orlando y Zúñiga (2.000, p. 12) nos comentan que “El número de mujeres ocupadas pasa de 285.175 en 1.950 a 1.648.467 en 1.990, es decir aumentó casi 6 veces su cifra inicial. Para 1.998 la EHM arroja un total de 2.910.086 mujeres ocupadas, que con respecto a 1.990 evidencia un incremento en un 77%”.

Sin embargo, a pesar de que la participación de la mujer venezolana ha incrementado, su tasa de ocupación suele ser menor a la de los hombres, situación que se puede apreciar para los años 1.994, 2.000 y 2.007.

De igual manera, es importante señalar que en el 2.000 existe una disminución considerable de la tasa de ocupación total, así como de la femenina y la masculina. Una explicación a este comportamiento, es que durante la década de los 90 Venezuela experimentó una situación de crisis económica, pero para el 2.007 la tasa de ocupación vuelve a aumentar llegando a estar casi igual que en 1.994, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Tabla 6. Venezuela: Tasa de Ocupación por Sexo de 1.994, 2.000 y 2.007

Tasa de Ocupación por sexo de 1994, 2000 y 2007			
Años	Total	Femenino	Masculino
1994	91,6	91,5	91,6
2000	86,8	85,6	87,5
2007	90,8	89,8	91,4

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994, 2.000 y 1er semestre para el 2.007).

En el siguiente apartado estudiaremos como es el comportamiento de la población ocupada, con base en algunas variables sociodemográficas y laborales, las cuales nos ayudarán a entender como es el comportamiento de esta población y cual ha sido su evolución a través del tiempo.

1.1.1. Cambios en la estructura de la ocupación por Sexo según Variables Sociodemográficas

Dentro de la población ocupada, resulta importante evidenciar la evolución que han presentado sus componentes, destacando la importancia de la edad, situación conyugal y nivel educativo, ya que los mismos permiten caracterizar a la población ocupada dentro del mercado laboral venezolano y sus principales transformación.

1.1.1.1. Grupos de Edad

En cuanto a las variables Grupos de Edad y Sexo, podemos observar que para el año 1.994 la mayor Ocupación femenina está conformada por mujeres en edades comprendidas en los rangos de 55 a 59 años y 50 a 54 años de edad amabas con una tasa del 98%, dejando en un segundo lugar, pero no menos representativo, a las de 45 a 49 años con un 97%. Para el caso masculino se puede observar que el 98% se encuentra en hombres con 65 años o más y con un 97% con 60 a 64 años. Estos datos nos reflejan que la población ocupada masculina son es más alta en edades superiores a los 60 años, caso contrario de las mujeres las cuales tienen mayor representación en los rango de edad que van desde los 45 a los 59 años.

Para el 2.007, 9 de cada 10 mujeres mayores de 50 años se encuentran insertas en el mercado laboral. En el caso masculino obtenemos una tasa de ocupación del 95% para hombres mayores de 65 años y un 94% para los de 45 a 49 y 40 a 44 años. Para este año podemos observar una variación en las tasas de ocupación con relación a los grupos de edad para ambos sexos. Es importante destacar que existe una disminución en el rango de 55 a 59 años, ya que de 1.994 al 2.007 disminuye en 3 puntos porcentuales, caso contrario de las mujeres con 65 años o más que de un año al otro aumentan 1,3 puntos porcentuales.

Tabla 7. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Grupos de Edad, para 1.994 y 2.007.

Tasas de Ocupación por Sexo según Grupos de Edad, para 1994 y 2007				
Grupos de Edad	1994		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15 - 19 años	83,05	81,41	83,9	78,86
20 - 24 años	86,12	83,80	86,2	80,26
25 - 29 años	90,81	87,40	90,2	85,88
30 - 34 años	92,56	92,90	92,5	89,20
35 - 39 años	93,97	95,38	93,9	92,34
40 - 44 años	94,79	96,43	94,0	92,99
45 - 49 años	94,78	97,42	94,2	94,71
50 - 54 años	95,78	97,99	93,8	95,81
55 - 59 años	94,34	98,39	92,0	95,88
60 - 64 años	97,09	96,70	93,1	95,32
65 y más años	98,24	94,74	94,9	96,00
Total	91,63	91,55	91,4	89,77

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

Como resaltan Borjas y Sifontes (2.005) en su estudio de la Participación de la Mujer Gerente en Empresas de Servicio, “Estos datos nos confirman las apreciaciones de Orlando y Zúñiga (2.000), cuando afirman que existe un importante incremento de la participación laboral de la mujer” con mayor edad, lo cual evidencia que las mujeres están cada vez menos dispuestas a abandonar el mercado laboral.

1.1.1.2. Situación Conyugal

La situación conyugal es un factor determinante para medir la ocupación femenina en el mercado laboral. Para los años en estudio son relevantes las cifras de mujeres viudas ocupadas, las cuales en 1.994 reportan una tasa del 97%. Así mismo para el año 2.007 se puede apreciar una disminución de la misma, ya que pasa a un 96%. Para el caso masculino

los casados con cónyuge residente presentan tasas del 95% para ambos años, es decir, no existe variación.

En los datos presentados podemos resaltar la disminución que existe para el caso femenino, de 1.994 al 2.007 encontramos variaciones de 2 puntos porcentuales para las casadas con cónyuge residente y las mujeres solteras y 3 puntos porcentuales en las mujeres unidas con cónyuge residente, por nombrar algunos. Asimismo como destacamos las disminuciones también se debe resaltar el aumento que se da para las mujeres casadas con cónyuge no residente, las cuales pasan de tener una tasa de ocupación del 88% para el año 1.994 a un 90% para el 2.007

Tabla 8. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Situación Conyugal, para 1.994 y 2.007.

Tasas de Ocupación por Sexo según Situación Conyugal, para 1994 y 2007				
Situación Conyugal	1994		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Casado con cónyuge residente	95,28	95,08	95,19	93,05
Casado con cónyuge no residente	90,95	88,25	92,36	90,04
Unido con cónyuge residente	93,90	93,37	93,52	89,71
Unido con cónyuge no residente	91,23	92,49	91,02	88,33
Divorciado o separado	91,49	92,19	91,65	90,56
Viudo	95,14	97,02	90,60	95,60
Soltero	86,35	88,19	86,43	86,49
Total	91,61	91,53	91,43	89,77

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

Al hacer una comparación con datos arrojados para el sexo masculino se aprecia que las mujeres y los hombres tienen comportamientos completamente diferentes para ambos años, ya que en el caso masculino el mayor porcentaje lo llevan los hombres casados con cónyuge residente, pero para el caso femenino pasa todo lo contrario, ya que las mayores tasas las ocupan las mujeres en situación de viudez. Además de esto, la población masculina no presenta variaciones importantes de un año a otro, es más, se mantienen iguales menos en la situación de viudo donde en 1.994 se aprecia una tasa del 95% y la misma disminuye para el 2.007 quedando en 91%.

1.1.1.3. Años de Escolaridad

Las mayores tasas de ocupación femenina corresponden a aquellas con menor escolaridad para ambos años, entre 0 y 6 años. En 1.994 se aprecian tasas del 94% y 92%, y para el 2.007 93%, 92% y 91%, lo mismo ocurre para el caso de los hombres, es decir, los mayores porcentajes se encuentran en las categorías más bajas de años de escolaridad.

Para cada año no existen diferencias sustanciales entre los sexos, en el caso de los hombres entre 1.994 y 2.007 la ocupación se redujo más para quienes tienen escolaridad de 1 a 3 años y 11 años o más, disminuyendo en 2 puntos porcentuales respectivamente. Para el caso femenino disminuyen prácticamente todos los rangos entre 1 y 2 puntos porcentuales. En el que se evidencia mayor disminución es el de 11 años y más que pasa de 92% en 1.994 a 89% en el 2.007.

Tabla 9. Venezuela: Tasas de Ocupación por Sexo según Años de Escolaridad, para 1.994 y 2.007.

Años de Escolaridad	1994		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0 años	94,65	94,23	94,77	93,19
1 a 3 años	94,46	93,63	91,88	91,33
4 a 6 años	91,30	92,42	91,99	91,60
7 a 10 años	89,39	89,42	90,74	89,62
11 años y mas	92,50	91,75	91,01	88,54
Total	91,63	91,54	91,43	89,77

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

1.1.2. Cambios en la estructura de la ocupación por Sexo según Variables Laborales

Para poder tener una visión general de la población ocupada venezolana y entender su estructura ocupacional y los cambios que se dieron en el mismo en los años 1.994 y 2.007, se hace necesario estudiar el comportamiento de hombres y mujeres ocupados por grupos de ocupación, ramas de actividad y categoría ocupacional a la que pertenecen o suelen concentrarse ambos grupos. De igual forma, este análisis de la estructura ocupacional por sexo

nos ayudará a comprender algunos aspectos de la brecha salarial por sexo que será estudiada más adelante.

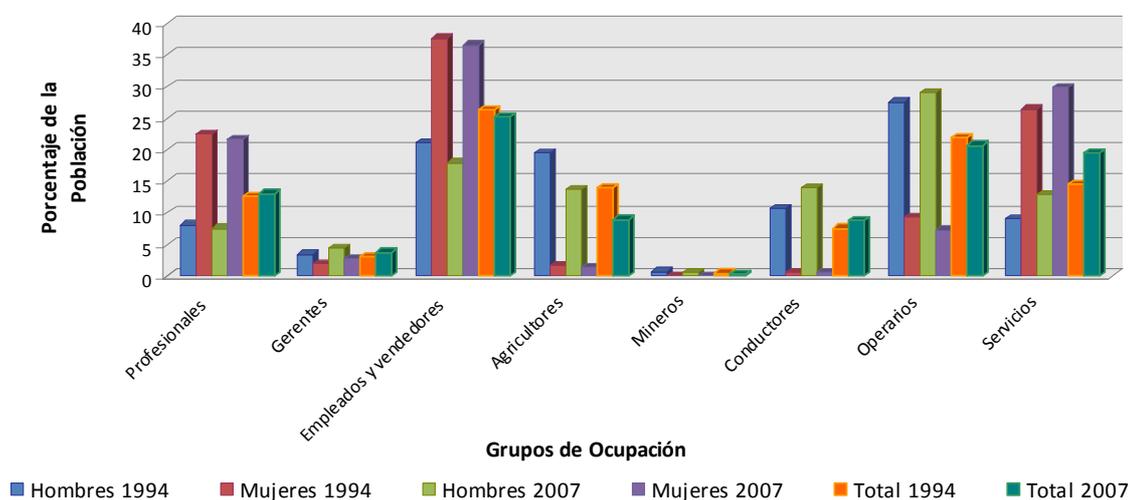
1.1.2.1. Grupos de Ocupación

Cuando observamos como se comporta la población ocupada por grupos de ocupación, en Venezuela, tanto para 1.994 como para el 2.007 se observa, que las mujeres tienden a encontrarse en ocupaciones administrativas y de ventas, así como en la de servicios, en donde se da un aumento de las mujeres ocupadas pasando de 26% en 1.994 a 30% en el 2.007. Esto corrobora lo afirmado por Orlando y Zúñiga (2.000, p. 18) para el año 1.997, “Las mujeres se encuentran sobre-representadas en ocupaciones profesionales y administrativas, mientras que se encuentran sub-representadas en todas las demás”.

Este fenómeno se puede deber, a las justificaciones dadas por los investigadores de esta materia, con relación a la concentración de las mujeres en ocupaciones tales como: actividades administrativas, de ventas y servicios personales, donde se explica que las mujeres suelen tener una mayor presencia en estas ocupaciones por la flexibilidad de las mismas (como horarios de tiempo parcial, facilidad de entrada y salidas, permitiéndole a las mujeres compaginar su actividad laboral con las responsabilidades familiares), y a estereotipos socialmente establecidos, pero como se puede apreciar esto ya no es así (Meléndez y Ramos, 2.000, p.65).

Sin embargo, en los cargos directivos y gerenciales podemos ver que tanto para 1.994 como para el 2.007 sigue existiendo una brecha, ya que los hombres siguen teniendo un porcentaje mayor al de las mujeres para ambos años el cual era de 1,4 en 1.994 y de 1,6 para el 2.007. Es decir, que a pesar de que la mujer está teniendo mayor participación en el mercado laboral sigue existiendo la baja presencia de la misma en los órganos directivos o en altos niveles administrativos. Según Martínez (2.003) esto se debe a la poca confianza que se tiene sobre el potencial femenino, además que la mentalidad empresarial siempre ha manejado que ese tipo de cargos deben ser ocupados por personas fuertes que engloban al sexo masculino primordialmente.

Gráfico 1. Venezuela: Distribución porcentual de la Población Ocupada según Grupos de Ocupación, 1.994 y 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

Esto demuestra que a pesar de que en el mercado laboral encontramos distintas ocupaciones, en Venezuela todavía hoy en se día se da la segregación horizontal, siendo que encontramos la “feminización” o “masculinización” de la ocupación, porque algunas de ellas pueden ser caracterizadas por ser muy femeninas, como por ejemplo las de servicios, las administrativas y de ventas, o muy masculinas como las gerenciales, agricultores, conductores y operarios, lo que se ve reflejado en que alguno de los dos géneros ocupa mayormente una ocupación específica.

Lo que corrobora que efectivamente en Venezuela “la segregación horizontal que afecta a la fuerza de trabajo femenina, pues muchas veces aunque se incremente su participación en el mercado de trabajo, esta inserción se hace en los sectores laborales con peores condiciones de trabajo y con las más bajas remuneraciones” (Marín, 2.006, p. 9).

1.1.2.2. Ramas de Actividad

La segregación horizontal que se pudo observar en los grupos de ocupación está relacionada con la rama de actividad económica en la que se desempeña la ocupación. En Venezuela, se evidencia que las mujeres suelen estar más concentradas en la rama de los servicios y de comercio, al igual que ocurre con la Población Económicamente Activa (PEA) para ambos años, ya que en ellas encontramos la administración pública, servicios sociales y comunales, servicio doméstico, comercio, restaurante y hoteles, ocupaciones que podría decirse son típicamente femeninas ya que “las tareas que se realizan pueden definirse como una prolongación de las actividades domésticas ligadas a la reproducción y motivaciones de afiliación, tal como lo describen algunos estudios de género” (Heller y Cortes, 2.000, p. 7).

En cuanto a los hombres se evidencia que se concentran más en la rama del comercio y de servicios comunales, sin embargo en estas ramas la presencia de la mujer es mucho mayor, en el comercio para 1.994 la mujer supera al hombre en 6,9 puntos porcentuales y en el 2.007 en 13 puntos porcentuales, y en la rama de comercio, las mujeres lo superan en 29,6 para 1.994 y en 28,4 en el 2.007. Mientras que, los hombres superan a las mujeres en el resto de las ramas de actividad económica.

Tabla 10. Venezuela: Distribución porcentual de la Población Ocupada según Rama de Actividad, 1.994 y 2.007

Porcentaje de Ocupados por Rama de Actividad. 1994 y 2007						
Ramas de Actividad	1994			2007		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	18,9	1,9	13,7	12,9	1,7	8,6
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	1,5	0,4	1,1	1,2	0,4	0,9
Industrias manufactureras	14,1	12,1	13,5	13,7	9,8	12,2
Electricidad, gas y agua	0,8	0,5	0,7	0,6	0,3	0,5
Construcción	12,8	1,3	9,3	16,0	1,3	10,3
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	19,8	26,7	22,0	18,0	30,8	22,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,3	1,8	6,3	12,1	2,4	8,4
Establ. Finan., seguros y serv. prestados	5,1	7,3	5,8	5,3	4,9	5,1
Servicios comunales sociales y personales	18,5	48,1	27,6	20,1	48,5	31,1

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

1.1.2.3. Categoría Ocupacional

Los sectores público y privado como empleadores en el mercado laboral en Venezuela son de gran relevancia (ver anexo B.1), ya que según la Encuesta de Hogares por Muestreo, entre ambos se emplean más del 50% de la población ocupada y para los años de estudio esta tendencia se ha mantenido, aunque para el año 2.007 este porcentaje disminuye un poco. Esto se puede deber a que desde finales de los 90 hasta nuestros días se ha producido una retracción del sector privado como consecuencia de la reestructuración económica y del mercado de trabajo (Sierra, 2.003). Dentro de este porcentaje el sector privado tiene más peso sobre el sector público aunque durante este período de estudio el sector privado ha disminuido con relación al año 1.994 lo cual puede deberse a la reducción del sector privado para el año 2.000, mientras que el porcentaje de ocupados del sector público no ha tenido variaciones importantes.

Tabla 11. Venezuela: Distribución porcentual de Ocupados por Sexo según Categoría Ocupacional. 1.994 y 2.007.³

Porcentaje de la Población Ocupada por Sexo y Categoría Ocupacional. 1994 y 2007						
Categorías de Ocupación	1994			2007		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Asalariados del Sector Público	48,2	51,8	100,0	43,0	57,0	100,0
Asalariados del Sector Privado	70,1	29,9	100,0	68,1	31,9	100,0
Miembro de Cooperativa	89,0	11,0	100,0	81,9	18,1	100,0
Sociedades de Personas				71,9	28,1	100,0
Trabajador por cuenta propia	91,1	8,9	100,0	58,2	41,8	100,0
Patrono	53,4	46,6	100,0	82,2	17,8	100,0
Ayudante Familiar o fam. no remun.	75,8	24,2	100,0	40,9	59,1	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

De los sectores público y privado se puede decir que el caso de las mujeres ocupadas existe: exigüidad del empleo en el sector privado y sobre-representación del público.

³ La categoría de sociedades de personas para 1.994 no se encontraba en la EHM

El hecho de que la mayoría de la población femenina encuentre como principal empleador al sector público, es que en este sector para la mujer “existe una disciplina laboral más flexible, que le permite compatibilizar mejor sus roles familiares y laborales, y que a menudo no tienen su contrapartida en el sector privado” (Isorni y Leiva, 1.997, p. 8).

Sin embargo, cuando se analiza el comportamiento de los hombres en los sectores público y privado, se evidencia que su incremento absoluto es mucho más lento que el de la ocupación femenina.

Debido a estos cambios ocurridos en la ocupación femenina que se presentan en los sectores público y privado para este período, a continuación se estudiará y observaran como se comporta cada una de estas variables en estos sectores, ya que las mismas nos ayudaran a comprender el comportamiento que se pueda encontrar en el análisis de las brechas salariales de género tanto en el sector público como en el privado siendo esto último problema de investigación.

CAPÍTULO VI

CARACTERÍSTICAS DE LOS ASALARIADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EN VENEZUELA

Entre los sectores público y privado existen diferencias en cuanto a las características de los ocupados, por las razones expuestas con anterioridad (maximización de ganancias o maximización de los beneficios) en la estructura de dichos sectores. Es por este motivo que el mercado de trabajo de ambos sectores debe ser estudiado de manera separada, puesto que lo que se conoce como “maximización de ganancias o maximización de los beneficios” no es objeto de estudio de las entidades gubernamentales, es decir, del sector público. Esto es la base primordial del sector privado ya que como su mismo nombre lo dice: trabajan para maximizar y aumentar su capital. Caso distinto al sector público, puesto que éste es considerado un ente maximizador del bienestar social, lo que trae como consecuencia que no se base en la oferta de trabajo y la productividad laboral a la hora de fijar la remuneración de sus trabajadores, ya que su único fin es el de prestar servicios sin ningún fin lucrativo.

Como se observó en la tabla 1 (ver Pág. 21), el porcentaje de ocupados que se encuentra trabajando en el sector público ha ido aumentando entre 1.994 y 2.007, ya que para 1.994 el 16% de ocupados se encontraban en este sector y para el 2.007 este porcentaje aumenta a 17%. Cabe destacar que este porcentaje baja para el 2.000 en 1,6 puntos porcentuales, pero luego para el 2.007 aumenta en 3 puntos porcentuales, esto se debe a que para el año 1.999 el país el atravesó un profundo proceso de recesión que llevó la tasa de desempleo al 15%, según la EHM. Este crecimiento porcentual de la población ocupada en el sector público se debe a la nacionalización de diferentes empresas por parte del Estado, la

falta de seguridad jurídica entre otras cosas, lo cual causa que el sector privado tenga una retracción en el mercado laboral y el sector público actúe como un refugio de empleo de la Población Económicamente Activa.

Considerando que el objetivo de esta investigación es describir y analizar la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado de Venezuela durante los años 1.994 y 2.007, para identificar y explicar la brecha salarial de ambos sectores, se expondrá a continuación las características de los trabajadores de ambos sectores por sexo a través de descripciones centradas en comparaciones entre el sector público y privado, tomando en cuenta variables sociodemográficas y laborales. Siendo nuestra población estudiada los asalariados, es decir, aquellos ocupados (empleados y obreros) que están en situación de dependencia con el llamado “patrón o empleador”.

1. Cambios en la estructura de la ocupación en el Sector Público y Privado según Variables Sociodemográficas

En esta sección se utilizarán las mismas variables sociodemográficas utilizadas para el análisis de la población ocupada (edad, situación conyugal y nivel educativo), debido que las mismas ayudan a entender el comportamiento de la población en ambos sectores, ya que las mismas influyen directa o indirectamente la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral y en su remuneración en el trabajo.

1.1. Edad

El boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social no.5 de Colombia (2.003) nos señala que para América Latina “la edad de los funcionarios públicos es significativamente mayor que la de sus homólogos que trabajan en el sector privado”.

Este patrón se puede identificar tanto para Uruguay como para Colombia, ya que en el caso de Uruguay para el año 1.994 las edades comprendidas entre 25 a 40 años son las que predominaban en el sector público al igual que para el sector privado, sin embargo el

porcentaje de asalariados del sector público para este grupo es mucho mayor y se puede notar en este estudio que para los funcionarios públicos se constata un proceso de envejecimiento (Amarante, 2.001). Para Colombia, sucede lo mismo puesto que para el 2.002 la edad promedio era mayor para los trabajadores públicos que para los privados con 40 años y 34 años respectivamente (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2.003).

Según la investigación realizada por Ramoni (2.007), para el período de 1.995-1.998, en Venezuela la edad promedio de los asalariados públicos era ligeramente mayor a los del privado (38 y 35 años de edad, respectivamente).

Para el caso venezolano la segmentación de la población en los años 1.994 y 2.007, según los grupos de edad arrojó grandes diferencias entre el sector público y privado. En el sector público, para el año 1.994 la mayoría de la población se encontraba en la categoría de 30-34 años de edad, y para el año 2.007 era de 35 a 39 años. Mientras que en el sector privado, el grupo de edad con mayor población en 1.994 era de 20 a 24 años y para el 2.007 era de 25 a 29 años. Si observamos estos datos podemos decir que en Venezuela para ambos años se cumple con el mismo patrón de América Latina, la edad en el sector público es mayor que la de los trabajadores del sector privado, lo cual se debe a que en el sector público suelen existir mayor cantidad de puestos fijos que en el privado, ocasionando que las personas tiendan hacer carrera dentro de este sector acumulando mayor antigüedad (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2.003).

En cuanto a los hombres y mujeres, se evidencia que en el sector público el hombre predomina en el grupo de 35 a 39 años en 1.994 y para el 2.007 tiene una mayor población para las categorías que se encuentran de 25 a 34 años. En el caso de las mujeres, para 1.994 tenían mayor presencia en el grupo de 30 a 34 años y para el 2.007 se encuentra en el grupo que va de 40 a 45 años de edad. Esto quiere decir que, en el año 1.994 la mayoría de las mujeres tenían menos edad que los hombres pero para el 2.007 sucede todo lo contrario. Esto se puede deber a que las mujeres tienden hacer carrera en el sector público lo que causa que, con el pasar de los años éstas se mantengan en este sector, y vaya envejeciendo con el pasar del tiempo.

En el sector privado, los hombres para el 1.994 predominan en los grupos de edad que van de 20 a 29 años, y para el 2.007 en el grupo de 20 a 24 años con 17,6% aunque en el grupo de 25 a 29 años tenían un porcentaje de población de 17,4%, lo que sugiere que no existen grandes variaciones entre ambos años. Mientras que las mujeres de este sector, en cuanto a los grupos de edad, para 1.994 predominaban en el grupo de 20 a 24 años de edad y para el 2.007 en el de 25 a 29 años, es decir que también esta población la población femenina a tendido a envejecer en el sector privado pero no tanto como en el sector público (ver tablas 12 y 13).

Tabla 12. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Grupos de Edad, 1.994

Grupos de Edad en el Sector Público y Privado, 1.994						
Grupos de Edad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
15 - 19 años	1,8	0,9	1,3	12,2	11,4	12,0
20 - 24 años	9,0	6,5	7,7	18,5	20,3	19,1
25 - 29 años	15,5	14,1	14,8	18,5	19,7	18,9
30 - 34 años	15,6	21,7	18,8	15,7	15,7	15,7
35 - 39 años	16,3	18,7	17,5	11,6	12,6	11,9
40 - 44 años	15,3	16,3	15,9	8,3	8,6	8,4
45 - 49 años	11,3	11,8	11,5	5,9	5,3	5,7
50 - 54 años	7,6	6,4	7,0	4,0	3,2	3,7
55 - 59 años	4,2	2,4	3,3	2,5	1,8	2,3
60 - 64 años	1,6	1,0	1,3	1,5	0,9	1,3
65 y más años	1,6	0,3	0,9	1,3	0,5	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla 13. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Grupos de Edad, 2.007

Grupos de Edad en el Sector Público y Privado, 2.007						
Grupos de Edad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
15 - 19 años	1,4	0,7	1,0	8,2	6,8	7,8
20 - 24 años	8,8	7,4	8,0	17,6	17,0	17,4
25 - 29 años	15,0	13,5	14,2	17,4	18,6	17,8
30 - 34 años	15,0	15,5	15,3	14,4	15,3	14,7
35 - 39 años	14,8	16,0	15,5	11,5	13,0	12,0
40 - 44 años	14,1	16,3	15,4	10,0	11,1	10,3
45 - 49 años	11,4	13,8	12,7	7,8	8,0	7,8
50 - 54 años	8,8	9,4	9,2	5,5	4,8	5,3
55 - 59 años	6,4	4,7	5,4	3,7	3,0	3,5
60 - 64 años	3,0	1,8	2,3	2,2	1,4	2,0
65 y más años	1,4	0,8	1,1	1,7	1,0	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Si se compara el comportamiento de hombres y mujeres de ambos sectores podemos concluir que por sexo se cumple la misma característica que se presenta para el total de la población, es decir que la edad de los hombres y las mujeres del sector público es relativamente mayor que la de los hombres y mujeres del sector privado.

En el caso de la distribución por sexo según grupos de edad, se observa que las mujeres del sector público para el año 1.994 prevalecen sobre los hombres en los grupos de edad comprendidos desde los 55 a 49 años, mientras que en el año 2.007 se observa este predominio de las mujeres en los grupos comprendidos de de 20 a 54 años. En el sector privado, para el año 1.994 los hombres predominan todos los grupos de edad esto ocurre debido a que en el sector privado existe mayor población masculina que femenina (anexos C.1 y C.2).

En conclusión, podemos decir que en el sector público las mujeres suelen ser mayores que los hombres, debido a que las mismas tienden hacer carrera dentro de este sector por la estabilidad que el mismo les ofrece. Por lo tanto, para el 2.007 el incremento de mujeres en el

sector público, que se evidencia en los datos, corresponde a mujeres más jóvenes. En el sector privado para ambos años, se evidencia un fuerte predominio de los hombres en este sector. Debido a que en este sector el porcentaje de mujeres es menor al de los hombres, lo cual se ve reflejado en todos los grupos de edad.

1.2 Situación Conyugal

Cuando se revisa la literatura en general, encontramos que en cuanto a la situación conyugal la población del sector público suele ser más propensa a tener personas casadas, especialmente la población femenina (Ramoni, 2.007).

Para el caso venezolano, se observa que el mayor porcentaje de ocupados en el sector público es de casados con cónyuge residente, mientras que en sector privado la mayoría de su población es soltero(a) para ambos años, evidenciándose lo encontrado anteriormente. De igual manera se puede destacar que este comportamiento de la población total de ambos sectores se repite en la población de hombres y mujeres de cada sector (ver tabla 14 y 15).

Sin embargo, se evidencia que en los años 1.994 y 2.007 la población casada con cónyuge residente del sector público ha tendido a disminuir, aumentando la población unida con cónyuge residente lo que ocurre para ambos sexos también. De igual forma ocurre en el sector privado donde la población soltera ha disminuido y los unidos con cónyuge residente han aumentado tanto para la población total como para la de ambos sexos.

Tabla 14. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Situación Conyugal, 1.994

Situación Conyugal en el Sector Público y Privado, 1.994						
Situación Conyugal	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Casado con cónyuge residente	48,8	38,4	48,8	30,4	20,6	27,5
Casado con cónyuge no residente	2,1	4,9	2,1	1,6	3,4	2,1
Unido con cónyuge residente	21,8	13,1	21,8	24,5	12,4	20,9
Unido con cónyuge no residente	0,6	2,3	0,6	0,6	2,2	1,1
Divorciado o separado	2,2	9,5	2,2	1,7	7,7	3,5
Viudo	0,9	3,1	0,9	0,4	2,0	0,9
Soltero	23,6	28,7	23,6	40,8	51,8	44,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla 15. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado según Situación Conyugal, 2.007

Situación Conyugal en el Sector Público y Privado, 2.007						
Situación Conyugal	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Casado con cónyuge residente	38,2	30,1	33,6	21,4	17,5	20,2
Casado con cónyuge no residente	1,5	1,7	1,6	0,8	1,5	1,0
Unido con cónyuge residente	30,4	23,0	26,2	34,3	22,4	30,5
Unido con cónyuge no residente	0,7	1,4	1,1	0,8	1,5	1,0
Divorciado o separado	4,2	14,3	9,9	4,0	14,3	7,3
Viudo	0,4	2,5	1,6	0,5	2,2	1,0
Soltero	24,7	27,0	26,0	38,3	40,6	39,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

En Venezuela (ver anexos C.3 y C.4), observamos que para ambos años en las categorías donde las personas no tienen pareja o no viven con ella, como por ejemplo viudos, divorciados, solteros, unidos y casados sin cónyuge residente, son las que tienen mayor población femenina, aunque en el sector público estos porcentajes son mayores y para el 2.007 los mismos han aumentado, mientras que para el sector privado en el caso de las mujeres se han mantenido.

Una posible explicación de estos resultados es que “el efecto sustitución en la oferta laboral es mayor al efecto ingreso; tener una pareja con quién compartir el peso del sustento familiar incentiva a la mujer a dejar de trabajar, mientras que la mujer separada, divorciada o

soltera se ve obligada a participar más activamente en el mercado laboral” (Del Razo, 2.003, p.10).

Por lo tanto, para el caso de los hombres en cuanto a la situación conyugal sucede todo lo contrario pues se encuentran más representados en aquellas categorías donde están unidos y casados con cónyuge residente, esta situación se presenta tanto en el sector público como en el privado, pero es en este último donde el porcentaje es mayor. Sin embargo al igual que con el caso de las mujeres para ambos años estos porcentajes tienden a disminuir.

Es decir, en Venezuela encontramos comportamientos similares al resto de los países, en cuanto a la distribución porcentual de la población ocupada de los sectores público y privado en la situación conyugal, tanto en el total de la población como para ambos sectores. En el sector público es mayor el porcentaje de casados y en el privado es mayor el porcentaje de solteros. Sin embargo, cuando se analiza cada categoría de esta variable por sexo encontramos que las mujeres predominan en aquellas donde no tienen una pareja que viva con ellas. Mientras que, en los hombres ocurre todo lo contrario, debido a lo explicado anteriormente de que el efecto sustitución es mayor al efecto ingreso.

1.3 Nivel Educativo

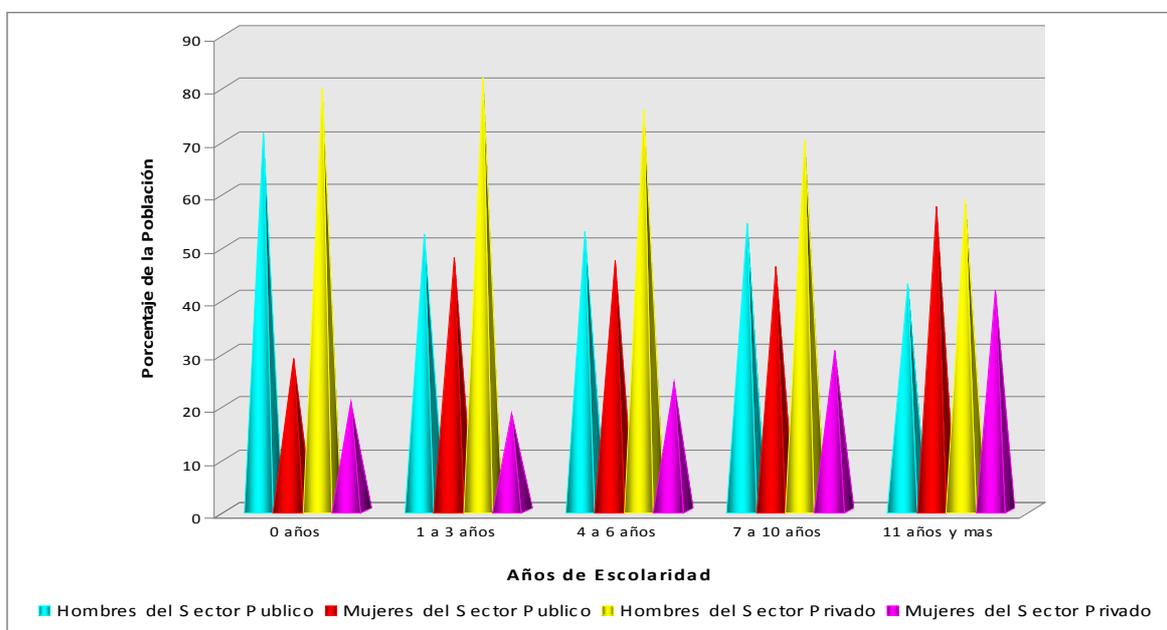
En la estructura ocupacional de los sectores públicos y privados para América Latina podemos encontrar que los asalariados públicos presentan un nivel educativo promedio muy superior a los asalariados privados, según el Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 5 de Colombia (2.003).

Amarante (2.001) confirma este supuesto para el caso de Uruguay, ya que plantea que para los años de 1.986-1.999 “los trabajadores del sector público poseen en promedio mayor escolaridad que los del sector privado, y las mujeres son las que se diferencian por los altos niveles de escolaridad” (p. 10).

Para el caso de Venezuela, podemos encontrar que efectivamente el sector público tiene mayores niveles de escolaridad para ambos años, ya que la mayoría de su población se encuentra en con 11 años y más de escolaridad, mientras que en el sector privado el mayor porcentaje de población está ubicada en la categoría de 4 a 6 años en 1.994, es decir que apenas llegaba a terminar la primaria. En el 2.007 la población de este sector ha aumentado sus años de escolaridad ya que la mayor parte de su población es al menos bachiller. Sin embargo la población femenina en el sector privado tiene mayor porcentaje en la categoría de 11 años y más de escolaridad para ambos años (ver anexos C.5 y C.6).

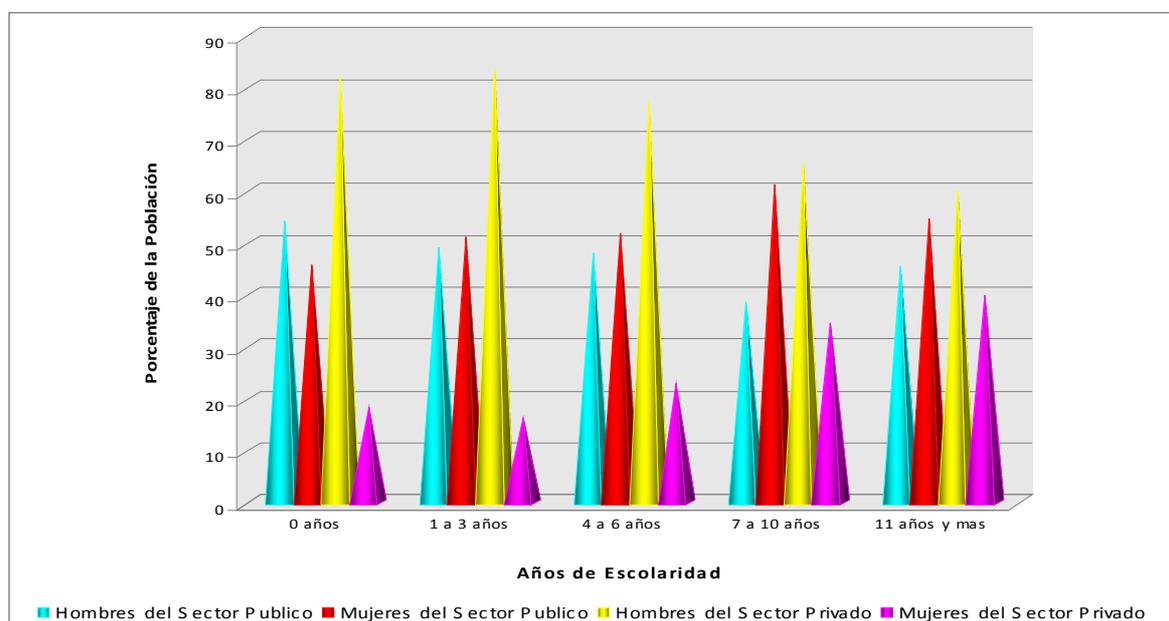
El hecho de que los asalariados del sector público tengan mayores años de escolaridad, se debe a que este sector está compuesto en su mayoría por la rama de actividad de los servicios sociales comunales y personales, donde se encuentran ocupaciones asociadas a la docencia, investigación, médicos y profesionales. Es decir, que en este sector se encuentran ocupaciones que exigen niveles de escolaridad altos como técnico superior, universitarios, etc.

Gráfico 2. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 1.994



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Gráfico 3. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

En los cuadros anteriormente expuestos para el caso venezolano se puede visualizar la diferencia de los años de escolaridad por sexo en los sectores público y privado. En la categoría de cero años de escolaridad, predominan los hombres en ambos sectores y años, mientras que en las categorías restantes observamos que para el año 1.994 los hombres están por encima de las mujeres en estos sectores, exceptuando en el rango de 11 años o más que lo lideran las mujeres con un 57%.

Para el año 2.007 la población femenina en el sector público supera a sus homólogos los hombres en aquellas categorías con más de 1 año de escolaridad, lo que quiere decir que con el paso del tiempo las mujeres van acumulando mayor cantidad de capital humano para entrar en el mercado laboral.

En cuanto al sector privado, podemos observar que para ambos años el hombre tiene mayor población en cada una de las categorías de los años de escolaridad, una de las causas de este comportamiento es que en el sector privado la población de hombres supera a la

población femenina, por lo tanto el hombre tiende a estar más representado en todas las categorías.

En la última segmentación, 11 años y más, las mujeres obtuvieron un predominio en el sector público, mientras que los hombres lo lograron en el sector privado, situación que se repite en 1994 y 2007. Es decir, en el sector público existen más mujeres preparadas y con títulos que hombres, lo cual se debe a que en este sector se encuentra una mayor cantidad de actividades de servicios sociales y comunales, que son ocupadas principalmente por la población femenina y exigen mayor nivel educativo. Esta situación varía en el sector privado, ya que en este sector los niveles educativos más altos, como técnicos, licenciados, etc., los tienen la población masculina.

2. Cambios en la estructura de la ocupación en el Sector Público y Privado según Variables Laborales

Para poder tener una visión general del mercado de trabajo de los sectores público y privado venezolano, entender su estructura ocupacional y los cambios que se dieron en el mismo entre los años 1.994 y 2.007, se hace necesario estudiar el comportamiento de hombres y mujeres ocupados por grupos de ocupación, ramas de actividad, experiencia laboral y horas trabajadas a la que pertenecen o suelen concentrarse ambos grupos. De igual forma, este análisis de la estructura ocupacional por sexo de la ocupación nos ayudará a comprender algunos aspectos de la brecha salarial por sexo que será estudiada más adelante para ambos sectores.

2.1. Grupos de Ocupación

El estudio de grupos de ocupación se da gracias a la hipótesis de Segregación Ocupacional la cual se da cuando “un grupo determinado esta sobre-representado en algunas ocupaciones, y sub-representado en otras” (Gómez, 2.001, c.p. Alcindor y Pereira, 2.006). Esta hipótesis nos habla de una feminización y masculinización de las ocupaciones, es decir, que hay ciertas ocupaciones a las cuales se le atribuye características que únicamente o que

preferiblemente sean manejadas por los hombres y otras por las mujeres. El problema radica cuando se observa que las ocupaciones “femeninas” son las que cuentan con una baja remuneración, y es por este motivo que se encuentra una brecha salarial de género tan acentuada.

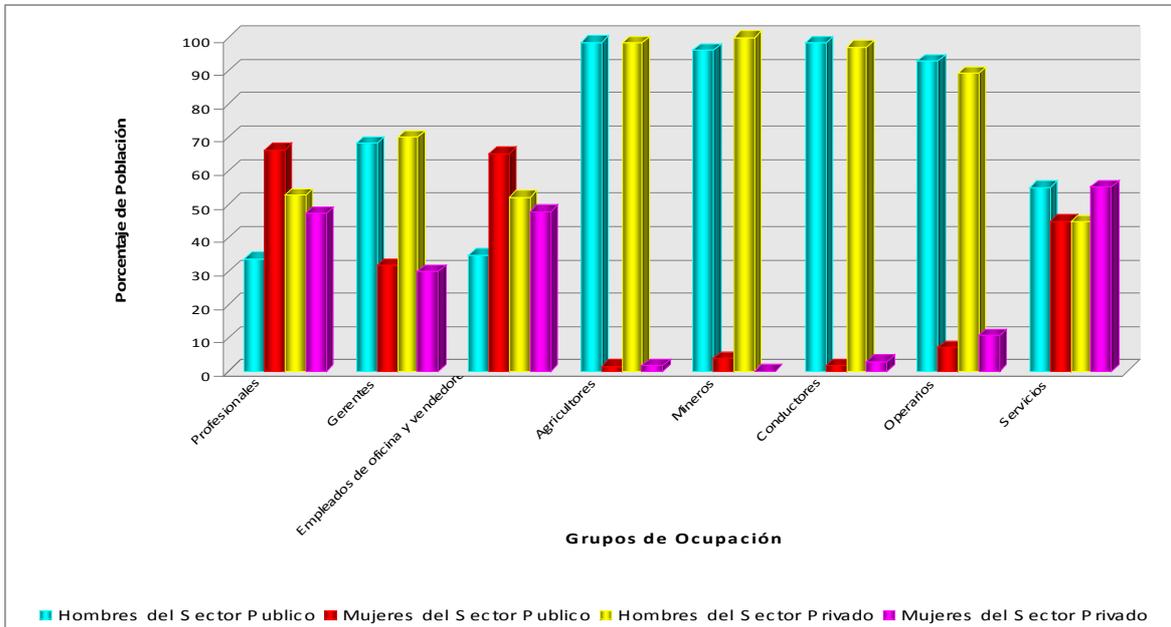
Es por ello, que para analizar las diferencias salariales por sexo en los sectores público y privado es de relativa importancia revisar las ocupaciones por sexo en ambos sectores.

En este sentido, si revisamos la distribución por ocupación podemos observar que la mayoría de profesionales, técnicos o que se encuentran en ocupaciones afines en el sector público son mujeres. Superando éstas en porcentaje a los hombres en 1.994, cantidad que ha ido aumentando entre 1.994 y 2.007 para ubicarse en 71% para el 2.007. Mientras que, los hombres profesionales y técnicos han ido disminuyendo su porcentaje de ocupación entre estos años, puesto que para 1.994 se ubicaban en 34% y para el 2.007 se encuentran en 29%.

Si se observa al sector privado se puede identificar que para este grupo de ocupación en 1.994 el porcentaje de hombres empleados profesionales y técnicos supera al de las mujeres en un 5,4 puntos porcentuales, pero esta distribución ha ido cambiando, permitiendo que las mujeres logren superar en porcentaje a los hombres para el año 2.007, ya que las mismas tienen 58% de población sobre un 42% de hombres asalariados para esta ocupación.

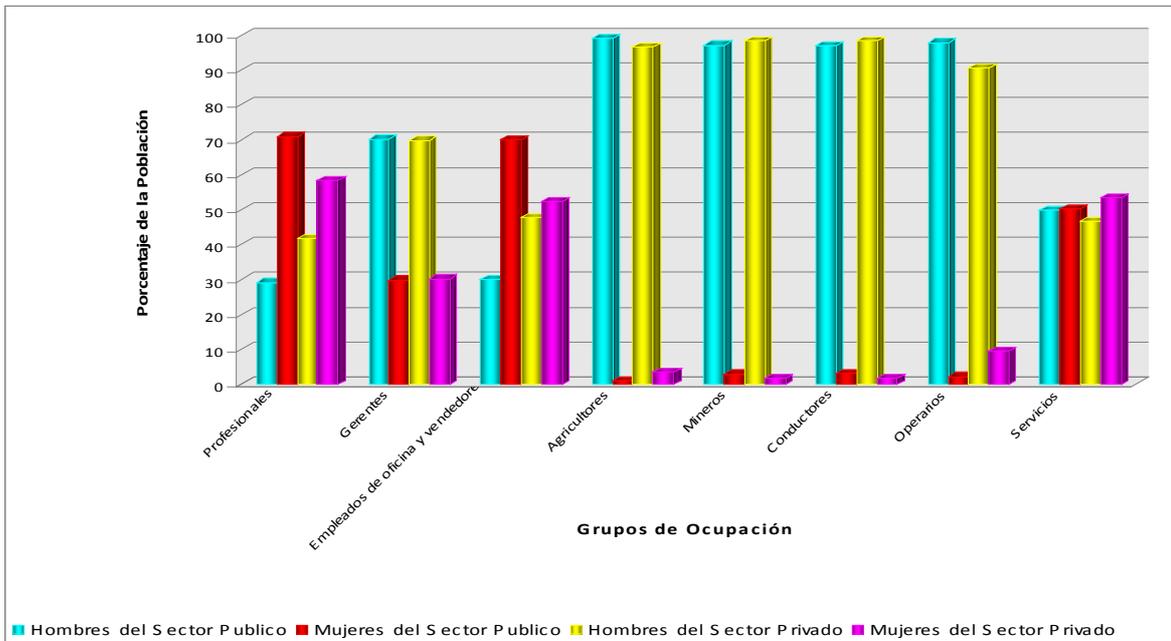
Este hecho del aumento de las mujeres en este tipo de ocupaciones (profesionales y técnicos) puede deberse al crecimiento de la matrícula y egresados del sistema de educación superior en los últimos 30 años, ya que según Sierra (2.003) este crecimiento fue muchísimo mayor para las mujeres, puesto que la matrícula femenina representaba el 60% del total en 1.999, superando a la matrícula masculina. Mientras que, la matrícula femenina manifiesta para ese mismo año un crecimiento positivo de 274,295, el de la población masculina es de 172,029 quedando los mismos por debajo de la matrícula universitaria femenina. Es por ello que en este tipo de ocupaciones el porcentaje de mujeres ha ido en constante aumento superando a sus homólogos.

Gráfico 4. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 1.994



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Gráfico 5. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Cuando analizamos las ocupaciones de alto rango como lo son Gerentes, Administradores, Directores, entre otros, sucede todo lo contrario a los profesionales, ya que podemos observar que los mismos son mayormente ocupados por los hombres en ambos sectores. Para el año 1.994 un 68% en el sector público y 70% en el sector privado, y para las mujeres un 32% y 30% respectivamente. Para el año 2.007 la situación no varía en gran medida, ya que los hombres siguen obteniendo el liderazgo en este tipo de ocupaciones obteniendo un 70% para ambos sectores, dejando a las mujeres con un 30% en el sector público y en el privado. Una de las causas que se aluden a este comportamiento es la poca confianza que se tiene sobre el potencial femenino, además que la mentalidad empresarial siempre ha manejado que ese tipo de cargos deben ser ocupados por personas fuertes que engloban al sexo masculino primordialmente (Martínez, 2.003).

En las ocupaciones referentes a empleados de oficina y vendedores, obtenemos que para el año 1.994 las mujeres del sector público ocupan dichos cargos con un 65%, dejando a los hombres del mismo sector con un 35%. Pero esta situación cambia en el sector privado, ya que los hombres pasan a tener mayor presencia en este tipo de ocupaciones con un 52% y las mujeres con un 48%.

Caso contrario del año 2.007 donde las mujeres pasan a ser mayoría en el sector privado con un 52% dejando a los hombres con un 48%. Pero en el sector público se sigue manteniendo la tendencia del año 1.994, es decir, los hombres siguen teniendo poca participación en ocupaciones de este tipo y las mujeres todo lo contrario, logrando un 30% y 70% respectivamente.

Esta presencia de mayor porcentaje de mujeres en ocupaciones administrativas en el sector público se debe a que existe gran cantidad de cargos administrativos, como ayudantes, personal auxiliar, empleados de oficinas, etc., ocupaciones que mayormente están asociadas a las mujeres.

Cuando se habla de trabajos referentes a la agricultura, minería y conductores de medios de transporte podemos observar que para ambos años y sectores los hombres lideran todo este tipo de ocupaciones, dejando a las mujeres con porcentajes casi nulos menores del 10%, esto se debe a que este tipo de ocupaciones están asociadas a características masculinas.

En general, podemos apreciar en los datos que la mayoría de las mujeres se encuentran en ocupaciones menos calificadas, donde la remuneración no es muy alta. Mientras que, en ocupaciones de mayor remuneración su participación es inferior que la de los hombres como en el caso de los gerentes, resultando evidente la existencia de cierta segregación de la mujer hacia ocupaciones de menor nivel salarial.

Este comportamiento también se evidencia en estudios realizados por la CEPAL, la OIT, entre otros, puesto que en los mismos se ha revelado que las mujeres por su condición de género ocupan puestos y posiciones diferentes en la estructura productiva y reciben ingresos diferentes (OIT, 2.000 y Galvez, 2000, c.p. Meléndez y Ramos, 2.000).

2.2. Ramas de Actividad

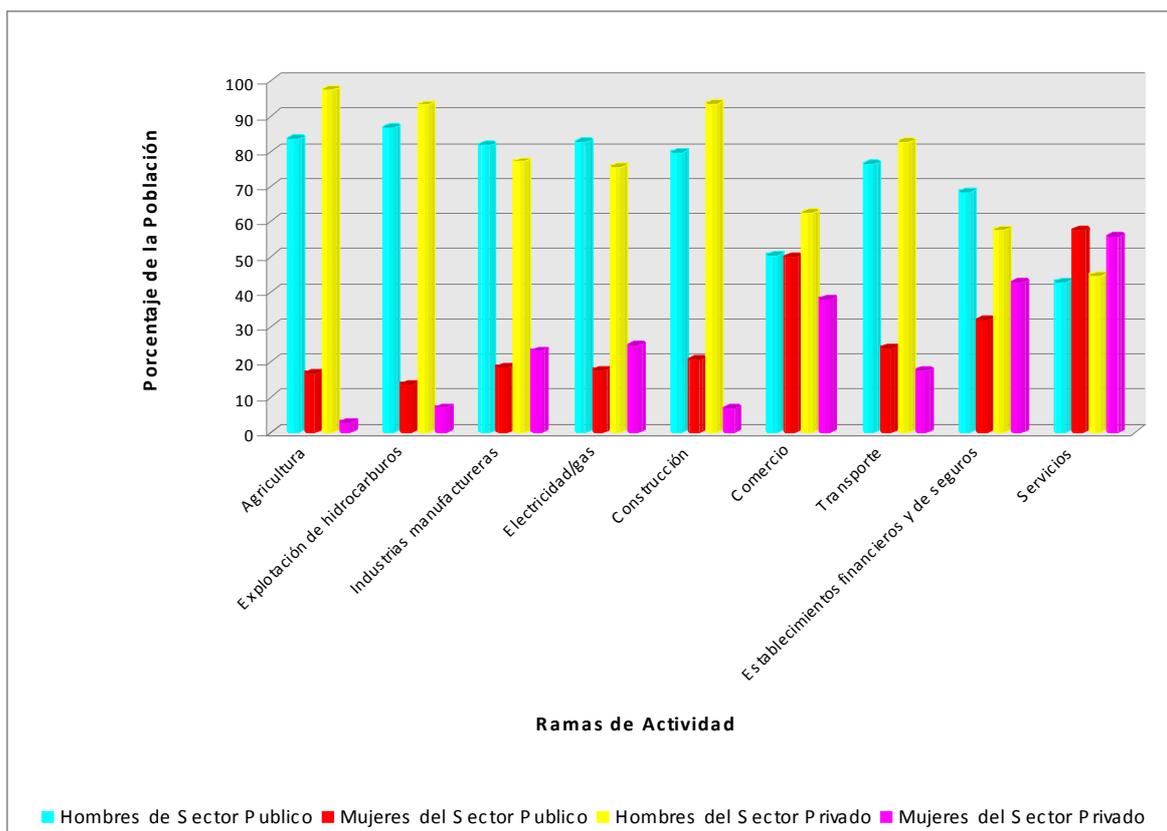
Amarante (2.001) en su estudio de diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en Uruguay, plantea que casi el 80% de los asalariados del sector público se dedican actividades relacionadas con servicios comunales para los años de 1.986 hasta 1.999.

En Venezuela para ambos años se evidencia el mismo comportamiento, puesto que la mayoría de los trabajadores públicos, especialmente las mujeres, se dedican a actividades de servicios comunales sociales y personales, debido a que en esta rama de actividad se encuentran las actividades de la administración pública y de la defensa, actividades de educación, servicios domésticos, etc., lo cual explica el hecho de que las mujeres tiendan a concentrarse en esta actividad en un 94% aproximadamente para ambos años, y que superen de igual manera a los hombres en el porcentaje de ocupados en esta actividad (con 57,4% en 1.994 y con 60% para el 2.007) en el sector público (ver anexos C.11 y C.12).

Amarante (2.001) también plantea que los asalariados del sector privado en dichos años de estudio se dedican mayormente a las actividades de servicios, comercio y la industria manufacturera. En el caso venezolano para el año 1.994 obtenemos resultados muy similares, ya que dichas actividades también son mayoría para los asalariados del sector privado. Estas tendencias se mantienen para el año 2.007 en Venezuela.

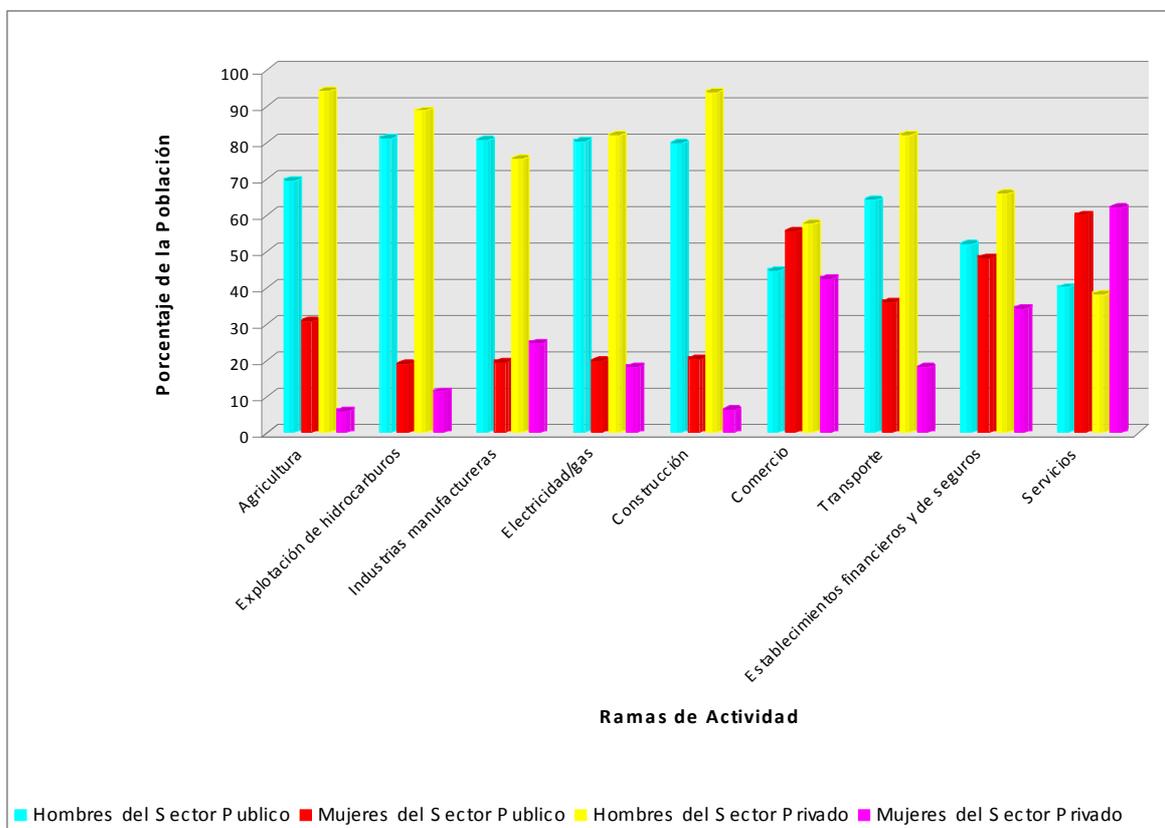
A continuación se presentarán los datos arrojados por la encuesta de hogares por muestreo para el caso venezolano en los años 1.994 y 2.007, donde se explicará la composición y los cambios de las ramas de actividad entre hombres y mujeres para el sector público y privado.

Gráfico 6. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 1.994



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Gráfico 7. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Al observar los resultados de la distribución por sexo en el sector público y privado se percibe que la población masculina es mayor en casi todas las ramas (Agricultura, Explotación, Industrias, Electricidad, Construcción, Transporte y Establecimientos) para ambos años. Siendo el porcentaje de los hombres es más del doble que el de las mujeres. Esto se debe según Gonzalez y Rossi (2.007) a que en estas ramas de actividad se encuentran ocupaciones consideradas como “masculinas”, es decir, son trabajos reservados a los hombres y por ello pocas mujeres están empleadas en ellas.

Sin embargo, en la rama de Comercio del año 2.007, en el sector público, las mujeres predominan sobre los hombres en 10,8 puntos porcentuales, pero en el sector privado continúan dominando los hombres, con un 62% para el año 1.994 y un 57% para el año 2.007, a pesar de que en este sector las mujeres aumentan su población en esta rama.

En cuanto a los servicios, se observa que para ambos años y sectores, existe una mayoría femenina. Para 1.994, las mujeres superan a sus homólogos en 15 puntos porcentuales en el sector público, y en 11 puntos porcentuales para el sector privado. Para el año 2.007 la distribución por sexo en esta actividad tanto en el sector público como en el privado se mantiene este comportamiento.

Sin embargo, la presencia de las mujeres en la rama de los servicios para ambos sectores ha aumentado mientras que la de los hombres ha disminuido. Aunque, para el sector privado este aumento de la participación de la mujer en esta actividad es mucho mayor que en el sector público.

Estos resultados nos indican que la mujer se encuentra sobre representada en aquellas actividades de menor retribución como en la rama de los servicios, lo cual puede causar que las diferencias salariales aumenten.

2.3. Experiencia

Según la hipótesis del capital humano, aquellas personas que posean mayores niveles de educación y mejor formación dentro del mercado de trabajo, van a ser capaces de aportar una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil y por lo tanto son consideradas más productivas que aquellas personas con menores niveles de estudio y formación.

La variable experiencia⁴ es la que permite medir cual es la formación laboral de una persona, puesto que calcula cuanto tiempo lleva la misma en el mercado laboral. Esta medición es relevante para este estudio, ya que una de las causas de las diferencias salariales

⁴ Se obtiene calculando la edad actual menos la edad de finalización de los estudios.

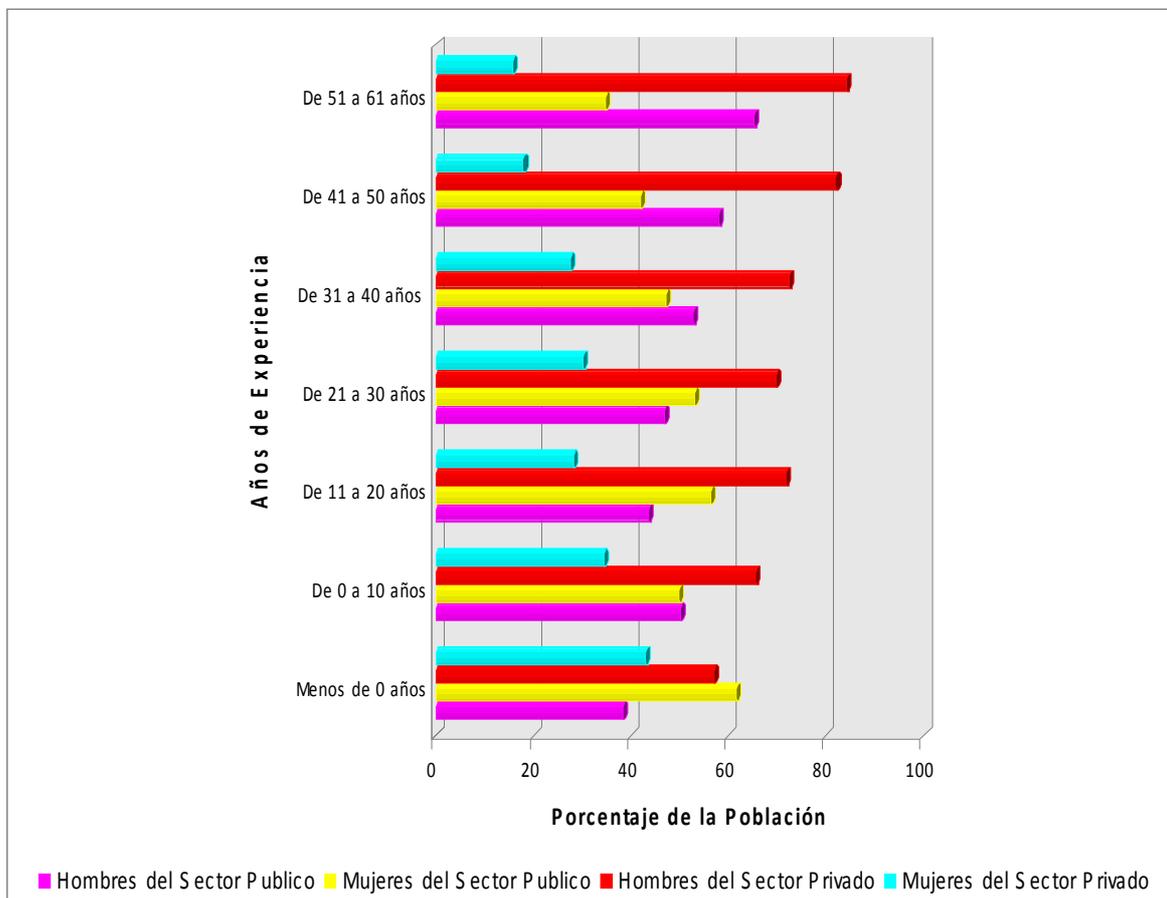
entre hombres y mujeres radica en que las mujeres acumulan menos stocks de capital humano que los hombres a lo largo de su carrera laboral, lo cual se debe a que no solo ocupan su tiempo en el trabajo remunerado sino también en el cuidado del hogar.

En Venezuela para los sectores público y privado, según los gráficos 8 y 9; se puede apreciar que en 1.994 las mujeres del sector público tienen menos de 0 años de experiencia. Para el 2.007 este sector permanece igual, pero en el privado las mujeres de esta categoría aumentan superando el porcentaje de los hombres.

En la categoría de 0 a 10 años, para el año 1.994, los hombres se encuentran por encima de las mujeres tanto en el sector público como en el privado. Mientras que, en el año 2.007, las mujeres obtuvieron un mayor porcentaje en el sector público, sin embargo, en el sector privado nuevamente predominan los hombres.

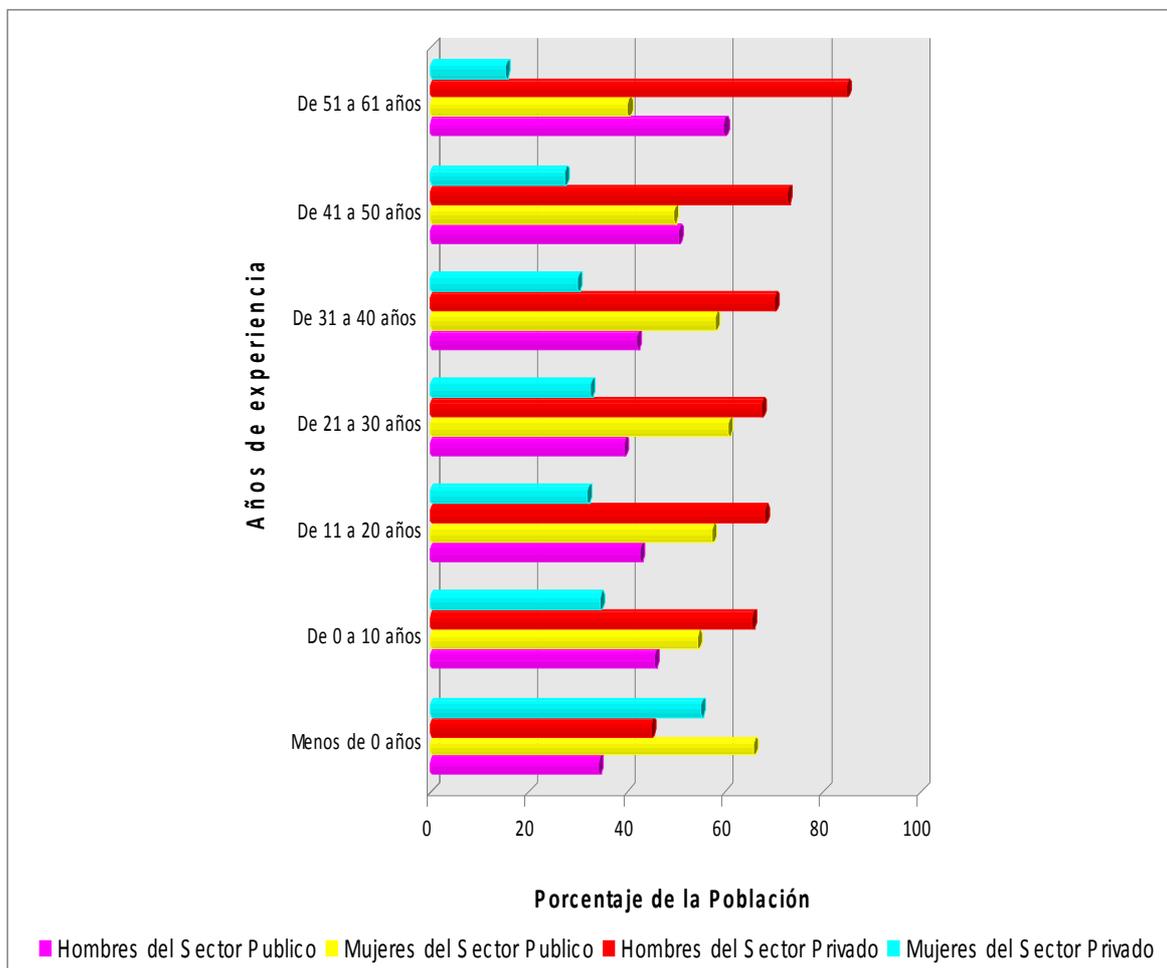
Igualmente, se puede observar que para 1.994 los hombres del sector privado tienen mayor stock de experiencia laboral que los del sector público, aunque en ambos sectores la población masculina tiene mayor experiencia que las mujeres, situación que se mantiene para el año 2.007.

Gráfico 8. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 1.994



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Gráfico 9. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Esto quiere decir que, efectivamente los hombres suelen estar más representados en aquellas categorías donde hay mayores años de experiencia, en el sector privado para ambos años. Mientras que, en el sector público existe mayor porcentaje de mujeres en aquellas categorías comprendidas de 11 a 30 años para 1.994, extendiéndose para el 2.007 una categoría más (de 31 a 40 años). Este comportamiento diferente del sector público, se debe a que en este sector las mujeres tienden hacer carrera, ya que existe mayor estabilidad laboral y las actividades y ocupaciones que predominan en este sector son las de servicios comunales sociales y personales, las cuales están asociadas a las mujeres, permitiendo que éstas acumulen mayor experiencia.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres tengan menor experiencia puede causar que la diferencia laboral suela ser mayor debido a que si “el trabajo es interrumpido por un período significativo de tiempo, la experiencia adquirida tiende a deteriorarse y el stock de capital humano se deprecia. Las mujeres no solo tienden a entrar al mercado de trabajo más tarde que los hombres, sino que son más propensas a interrumpir su actividad laboral debido a factores familiares” (Mincer y Polachek, 1.974, citado por Alcindor y Pereira 2.006) y debido a este tipo de interrupciones se generan depreciaciones en las calificaciones adquiridas hasta entonces, tanto en la escuela como en el trabajo. Pero, a pesar de que las mujeres suelen tener menores niveles de capital humano en términos de experiencia, sus niveles de acumulación de capital humano en términos de escolaridad superan a los alcanzados por los hombres.

2.4. Horas Semanales Trabajadas

Una de las características que se suele encontrar en el sector público cuando se le compara con el sector privado, es que los asalariados en el primero trabajan menos horas que los asalariados del sector privado (Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 5 de Colombia, 2.003).

En este sentido Venezuela coincide con esta característica, ya que en el sector público el mayor porcentaje de la población trabaja de 31 a 40 horas superando al sector privado. En la categoría que va de 41 a 50 horas trabajadas, el sector privado supera el porcentaje del sector público en 20% aproximadamente para ambos años. En cuanto a los hombres y mujeres de cada sector tienden a seguir este mismo comportamiento de la población total de cada uno (anexos C.17 y C.18).

En cuanto a las horas trabajadas por sexo (tablas 16 y 17), si analizamos las categorías en donde se encuentran los mayores porcentajes de población para ambos sectores, podemos observar que en el sector público las mujeres tienden a trabajar menor cantidad de horas que sus homólogos los hombres, ya que en el rango que va de 31 a 40 horas trabajadas la mayor parte de esta población es femenina puesto que la misma supera a los hombres para ambos años, pero para el 2.007 el porcentaje de mujeres de este grupo aumenta.

Mientras que, para la categoría que va de 41 a 50 horas de trabajo semanal sucede todo lo contrario, los hombres suelen superar para ambos años y sectores a la población femenina, lo que nos permite concluir que los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres.

Este hecho según Wajnman (2.007), se debe a que las mujeres tienden a preferir los trabajos que permiten mayor compatibilidad con las con las actividades domésticas, como por ejemplo las ocupaciones asociadas a la rama de los servicios donde predominan las mujeres. Es decir, “la mujer, a diferencia del hombre, tiende a distribuir su tiempo entre el trabajo y los quehaceres domésticos” (De Razo, 2.003, p. 25).

Por lo tanto, la cantidad de horas semanales que tanto hombres como mujeres dedican a la actividad económica, debe considerarse para explicar la diferencia de ingresos que se pueda encontrar en ambos sectores.

Tabla 16. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Horas Semanales Trabajadas, 1.994

Horas Semanales Trabajadas por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Horas Semanales Trabajadas	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
De 1 a 10	29,1	70,9	52,4	47,6
De 11 a 20	26,1	73,9	46,6	53,4
De 21 a 30	19,2	80,8	53,2	46,8
De 31 a 40	48,9	51,1	67,4	32,6
De 41 a 50	63,5	36,5	76,1	23,9
De 51 a 60	71,6	28,4	76,5	23,5
De 61 a 70	83,2	16,8	73,1	26,9
De 71 a 80	82,5	17,5	75,8	24,2
De 81 a 90	64,9	35,1	84,2	15,8
De 91 a 99	96,6	3,4	78,8	21,2
Total	48,2	51,8	70,5	29,5

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla 17. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Horas Semanales Trabajadas, 2.007

Horas Semanales Trabajadas por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Horas Semanales Trabajadas	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
De 1 a 10	31,4	68,6	50,1	49,9
De 11 a 20	24,9	75,1	54,4	45,6
De 21 a 30	25,3	74,7	54,8	45,2
De 31 a 40	40,2	59,8	64,2	35,8
De 41 a 50	63,4	36,6	73,8	26,2
De 51 a 60	72,7	27,3	77,6	22,4
De 61 a 70	81,1	18,9	76,7	23,3
De 71 a 80	84,9	15,1	83,5	16,5
De 81 a 90	65,8	34,2	81,8	18,2
De 91 a 99	93,4	6,6	88,5	11,5
Total	43,9	56,1	68,3	31,7

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

3. Características del Ingreso en el Sector Público y Privado

3.1. Salario Mensual

En el Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 5 (2.003) nos dice que “en promedio, los trabajadores públicos estudian más, tienen mayor experiencia y antigüedad laboral, trabajan en empresas grandes y formales, ocupan puestos profesionales, etc.; entonces es de esperar que, en promedio, ganen más. (...) efectivamente existe un diferencial salarial, estadísticamente significativo, entre los sectores público y privado, a favor de los empleados del sector público.”

En Venezuela también se cumple esta condición (anexos C.19 y C.20), ya que existe mayor porcentaje de población que gana más de 1 salario mínimo para ambos años en el sector público, sin embargo se puede observar de igual forma que entre 1.994 y 2.007 este salario ha ido disminuyendo en ambos sectores ya que para el 2.007 la población ocupada de estos sectores que gana más de 1 salario mínimo tiende a decrecer en este año para ambos sectores.

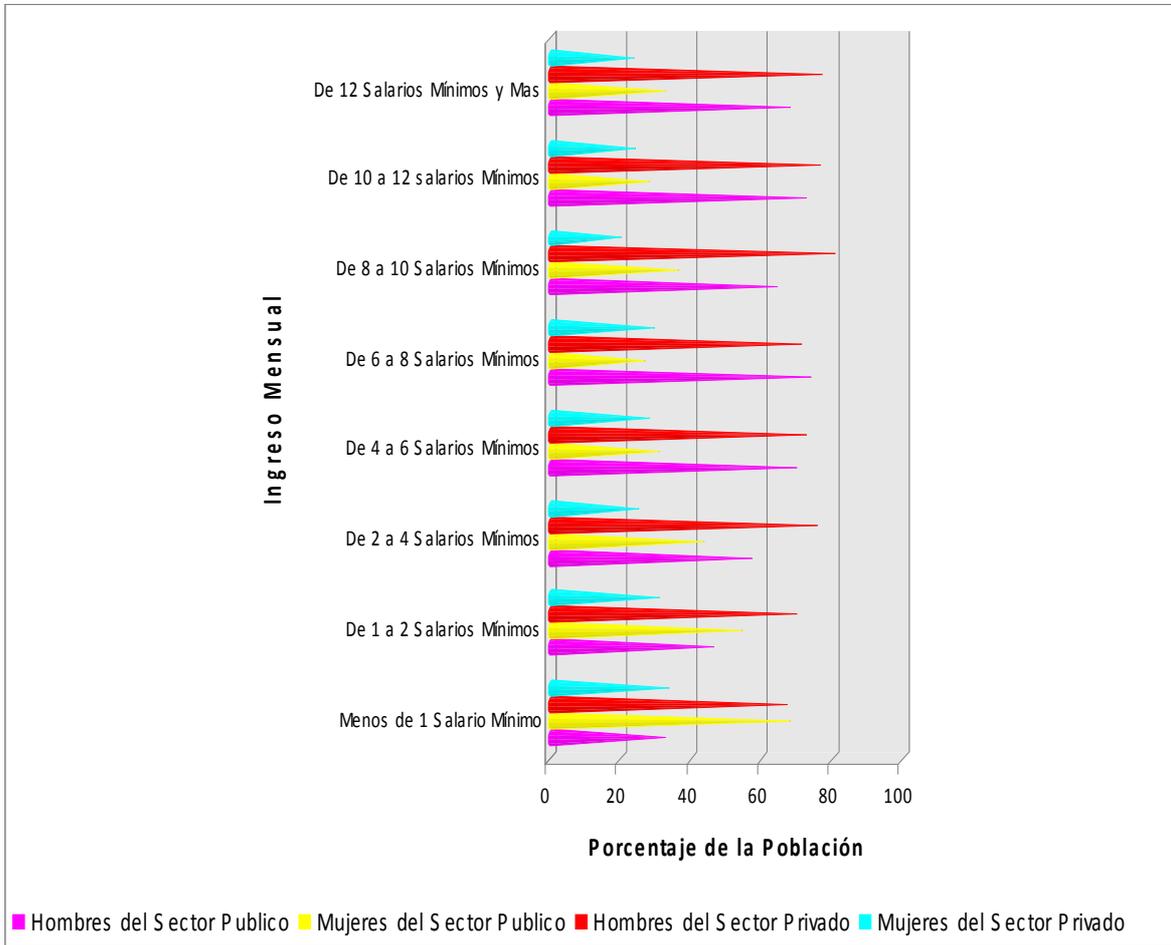
Este mismo comportamiento se ve reflejado en el ingreso mensual por sexo, puesto que las mujeres y hombres del sector público suelen tener más población con salarios mayores de 1 salario mínimo que los del sector privado y de igual manera estos salarios suelen disminuir para el 2.007 en relación con 1.994.

En cuanto a este comportamiento una de las explicaciones encontradas es que esta diferencia salarial puede deberse a que los niveles educativos de la fuerza de trabajo del sector público son mayores y a que en este sector se le realiza a sus trabajadores un sobrepago “injustificado” (Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 5, 2.003).

En los gráficos 10 y 11 se analiza para el caso venezolano la distribución porcentual por sexo del salario mensual en ambos sectores), en donde se observa que para el año 1.994 existe mayor cantidad de mujeres trabajando en el sector público y con mejores remuneraciones que en el sector privado, tendencia que se mantiene para el año 2.007; caso contrario a los hombres, los cuales la mayoría de ellos percibe mejores remuneraciones en el sector privado; pero es importante acotar que la diferencia entre ambos sectores con referencia a los hombres no es tan significativa, esta tendencia también se mantiene para el año 2.007.

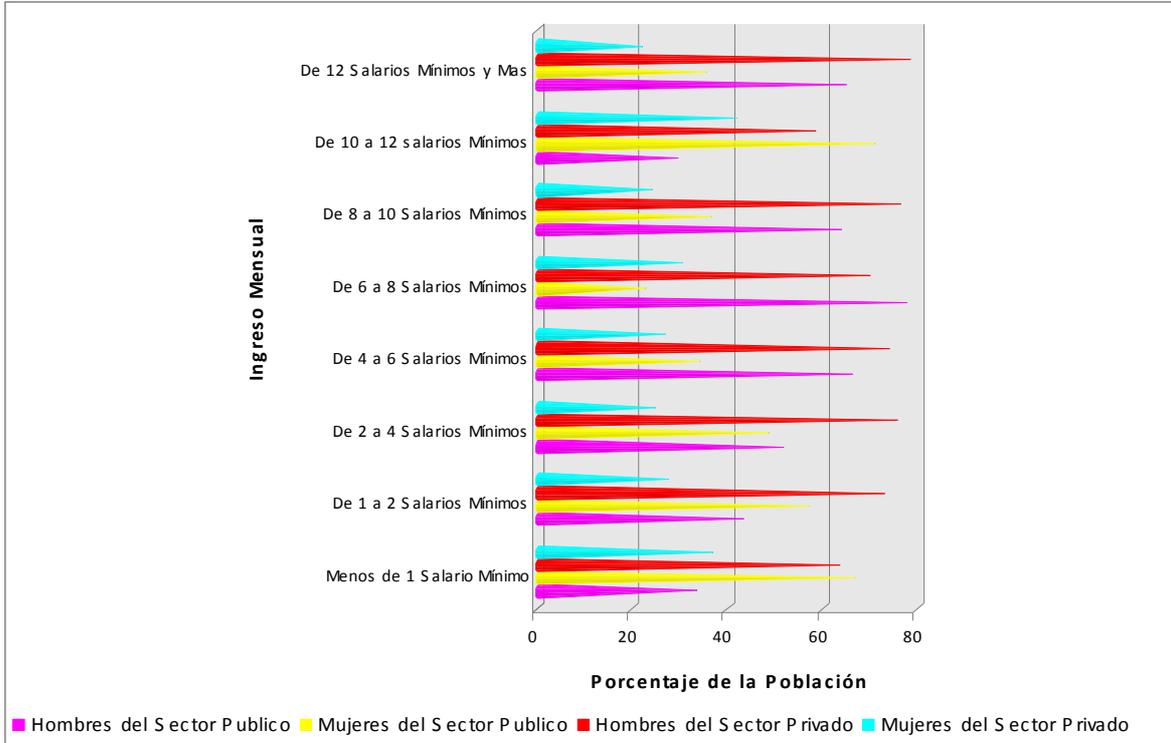
El salario mensual por sexo en el sector público y privado, en los años 1.994 y 2.007, muestra que los hombres obtienen mayores salarios que las mujeres, en ambos sectores y años.

Grafica 10. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Salario Mensual, 1.994



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Grafica 11. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupada en el Sector Público y Privado por Sexo según Salario Mensual, 2.007



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2007).

La mayoría de la población femenina del sector público para ambos años, recibe menos de 2 salarios mínimos. Mientras que, los hombres poseen mayor población en las categorías mayores de 2 salarios mínimos. Sin embargo, para el año 2.007 las mujeres tienen mayor población en el rango que va de 10 a 12 salarios mínimos, lo que puede estar asociado a que las mujeres de este sector hayan alcanzado una posición más alta, con una remuneración mayor.

En el sector privado, el hombre predomina en todas las categorías, tanto en 1.994 como en el 2.007. Aunque en los gráficos también se puede apreciar que las mujeres están más representadas en los rangos con menos de 2 salarios mínimos.

Estos resultados nos permiten concluir, que en ambos años, sea el sector público o privado, las mujeres tienden a ganar menos.

3.2. Promedio y Desviaciones Típicas de Variables que afectan el Salario del Sector Público y Privado

Para poder entender los resultados de las diferencias salariales en el sector público y privado, se hace necesario estudiar el comportamiento de algunas de las variables incluidas en la función de ingresos. Para ello en las tablas 18 y 19 figuran las medias y las desviaciones típicas de estas variables para hombres y mujeres respectivamente de cada uno de los años estudiados (1.994 y 2.007) por sector.

Como era de esperarse por la información obtenida de otros estudios, la experiencia es superior para los hombres en ambos sectores público y privado, aunque esta experiencia es mayor para el sector público. Esta menor experiencia de la mujer en el mercado de trabajo, que se puede apreciar en los datos, puede explicarse por la interrupción que se produce a lo largo de su vida laboral con el fin de atender a sus hijos, puesto que las mismas tienen que pasar por los 3 estadios que nos explica García De Fanelli (1.989)⁵.

Pero a pesar de que la mujer suele tener menor experiencia, en lo referente al nivel educativo se evidencia todo lo contrario, ya que presenta en general valores promedios más elevados, comportamiento que se repite para cada uno de los años. Una de las explicaciones que se le puede dar a esta escolaridad más alta de las mujeres, es debido a los comportamientos discriminatorios en el acceso al puesto de trabajo, ya que en el mercado de trabajo según estudios realizados, se puede afirmar que con un mayor grado de escolaridad se aumentan las posibilidades de encontrar empleo, sin embargo al pasar de los años esta condición ha disminuido para los hombres, mientras que para las mujeres se ha ido incrementando (Yoshioka, 2.000). También la escolaridad más alta de las mujeres puede ser a que su incorporación al mercado de trabajo se ha producido entre las de mayor nivel educativo (Aller y Arce, 1.999).

⁵ Ver la Hipótesis del Capital Humano en el Marco Teórico, donde se explican con detalle estos 3 estadios.

De igual forma podemos observar que en los asalariados del sector público el nivel de escolaridad es mayor que en el privado, tanto para hombres como para mujeres. Aunque la diferencia entre ambos sectores no es muy pronunciada, ya que en el sector público los años de estudio son aproximadamente 10 y 11 años para 1.994 y 2.007. Mientras que, en el sector privado son de 9 y 10 años para 1.994 y 2.007 respectivamente. Esto implica que, a pesar de existir diferencias en los años de escolaridad entre ambos sectores, la mayoría de los trabajadores públicos y privados culminan como mínimo sus estudios secundarios.

La teoría del capital humano predice unas ganancias mayores para aquellos individuos con más inversión en capital humano. Con este término se califica no sólo la formación académica (años de escolaridad) sino también conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo. En este sentido se puede observar que, los hombres disponen de una mayor experiencia y las mujeres de una mayor educación, es decir que no es sencillo determinar que colectivo pudiera disfrutar de un salario medio más elevado (Aller y Arce, 1.999). Sin embargo, los datos muestran que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres.

No obstante, como lo dicen Aller y Arce (1.999) la presencia de estas diferencias salariales no quiere decir necesariamente que exista discriminación ya que, las mismas podrían tener su origen en las diferentes características de hombres y mujeres. Los hombres podrían percibir mayor salario debido a que su experiencia sea mayor, y también porque se encuentren en algún tipo de ocupación y rama de actividad con mayor retribución salarial, este comportamiento se evidencia tanto en el salario por hora como en el salario mensual.

El promedio de horas trabajadas en el sector público y privado para el caso masculino oscila entre 40 y 43 horas semanales para 1.994 y 2.007. Para el caso femenino tenemos un promedio de 33 a 40 horas semanales para los sectores público y privado en los años 1.994 y 2.007. De igual forma, en estos datos se puede observar que tanto para hombres como para mujeres en ambos años el sector público suele tener un menor promedio de horas que el privado, siendo esto una característica de la estructura ocupacional de ambos sectores.

Tabla 18. Venezuela: Resumen de medias y desviaciones típicas por Sexo y Sector, 1.994

Resumen de medias y desviaciones típicas para los hombres 1.994						
Sector de Ocupación	Experiencia	Años de Escolaridad	Salario por Hora	Salario Mensual	Horas Trabajadas	Tamaño Muestral
Muestra Total	18,4 (12,6)	7,7 (3,7)	136,9 (138,1)	25.910,1 (30.272,3)	42,8 (10,9)	2.882.119,0
Público	21,3 (12,2)	9,5 (3,7)	168,7 (165,1)	29.238,8 (28.018,5)	41,2 (15,1)	574.337,0
Privado	17,7 (12,6)	7,2 (3,6)	129,5 (129,9)	22.944,7 (2.3372,4)	42,9 (9,3)	2.307.782,0

Resumen de medias y desviaciones típicas para las mujeres 1.994						
Sector de Ocupación	Experiencia	Años de Escolaridad	Salario por Hora	Salario Mensual	Horas Trabajadas	Tamaño Muestral
Muestra Total	17,2 (11,6)	9,2 (3,6)	132,1 (132,2)	20.347,2 (24.450,9)	36,9 (13,9)	1.603.879,0
Público	20,0 (10,6)	10,1 (3,4)	149,5 (116,8)	23.288,6 (19.565,7)	33,3 (15,6)	617.518,0
Privado	15,5 (11,8)	8,6 (3,6)	122,6 (138,9)	20.761,7 (24.634,3)	40,3 (11,1)	986.361,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla 19. Venezuela: Resumen de medias y desviaciones típicas por Sexo y Sector, 2.007

Resumen de medias y desviaciones típicas para los hombres 2.007						
Sector de Ocupación	Experiencia	Años de Escolaridad	Salario por Hora	Salario Mensual	Horas Trabajadas	Tamaño Muestral
Muestra Total	19,6 (13,3)	8,5 (3,4)	4.557,0 (4.553,2)	694.611,9 (624.170,8)	41,4 (14,4)	4.010.314,0
Público	21,6 (12,5)	10,2 (3,0)	6.138,4 (4.588,2)	948.329,3 (730.722,2)	40,3 (13,7)	830.148,0
Privado	19,1 (13,4)	8,0 (3,4)	4.159,9 (4457,1)	675.203,8 (512.343,2)	42,7 (13,1)	3.180.166,0

Resumen de medias y desviaciones típicas para las mujeres 2.007						
Sector de Ocupación	Experiencia	Años de Escolaridad	Salario por Hora	Salario Mensual	Horas Trabajadas	Tamaño Muestral
Muestra Total	19,1 (12,2)	9,9 (3,1)	4.614,1 (3.699,7)	566.112,0 (531.550,5)	35,0 (15,4)	2.591.393,0
Público	21,4 (11,4)	10,5 (2,9)	5.673,2 (4.020,2)	811.441,2 (595.095,3)	34,4 (13,2)	1.098.688,0
Privado	17,4 (12,6)	9,5 (3,2)	3.876,4 (3.261,7)	601.850,8 (472.148,7)	39,2 (13,2)	1.492.705,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

3.3. Brechas Salariales por género en el Sector Público y en el Sector Privado

Cuando se habla de diferencias salariales de género suele existir la convicción de que las mujeres enfrentan situaciones desventajosas, que se manifiestan principalmente en los niveles salariales (González, 2.001).

Estudios realizados a nivel de Latinoamérica indican que efectivamente existen brechas salariales desfavorables a las mujeres tanto para el sector público como para el privado, en este sentido se encontró que un estudio para América latina y el Caribe arrojó que las mujeres que se encuentran en el sector privado poseen un salario 30% menor al percibido por los hombres con destrezas similares, mientras que en el sector público la diferencia salarial por género es de 10%, es decir que la misma es un 20% menor que la del sector privado (Panizza, 2.000, citado por González, 2.001).

Para Venezuela (ver tabla 20), se puede apreciar que en los salarios por hora femeninos del sector público, la brecha de género (medida como el salario promedio de las mujeres sobre la de los hombres) va del 11% para 1.994 a 8% para el 2.007, lo que quiere decir que la misma ha disminuido en este sector. Mientras que en el sector privado, encontramos que de 5% de brecha salarial en 1.994 aumenta a 7% en el 2.007, es importante destacar que aquí se están comparando los salarios por hora promedio, que no toman en cuenta las diferencias de capital humano de los trabajadores ya que las mismas se analizarán más adelante.

Tabla 20. Venezuela: Porcentaje de la Brecha de Género del Salario por Hora, 1.994 y 2.007

Porcentaje de la Brecha de Género del Salario por Hora		
Sector de Ocupación	1.994	2.007
Muestra Total		
Muj./Hom.	96,5	101,3
Público		
Muj./Hom.	88,6	92,4
Privado		
Muj./Hom.	94,7	93,2

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

Si se toma en cuenta los salarios mensuales (ver tabla 21), la brecha de género en el sector público se dilata, ya que en 1.994 era de 20% y de 14% en el 2.007 a favor de los hombres, aunque de igual manera la misma ha tendido a disminuir en este sector.

Los salarios mensuales femeninos en el sector privado en general, muestran que al igual que en los salarios por hora la brecha de género en este sector tiende a aumentar aunque en menor medida, puesto que la misma para 1.994 era de 10% y para el 2.007 aumenta en 1%. Sin embargo, la brecha que se presenta en los salarios mensuales en este sector es mucho mayor que la que se presenta con el salario por hora.

Tabla 21. Venezuela: Brecha de Género del Salario Mensual, 1.994 y 2.007

Porcentaje de la Brecha de Género del Salario Mensual		
Sector de Ocupación	1.994	2.007
Muestra Total		
Muj./Hom.	78,5	81,5
Público		
Muj./Hom.	79,6	85,6
Privado		
Muj./Hom.	90,5	89,1

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

En conclusión, se puede decir que tanto los salarios por hora como los salarios mensuales masculinos son mayores que los de las mujeres, en el sector público y en el privado. Sin embargo, en el sector público la brecha salarial de género ha tendido a disminuir y en el sector privado a tendido a aumentar. Es por ello, que para determinar las causas de esta brecha salarial de género y para una mejor comprensión de lo que ocurre con los salarios de hombres y mujeres en ambos sectores, es preciso examinar ciertas características del capital humano, como se hará a continuación.

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y DETERMINANTES DEL SALARIO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

En este capítulo se estima el modelo de Mincer de Ingreso Laboral para determinar la influencia que tiene el género, las variables sociodemográficas y las variables laborales en los salarios, tanto para el sector público como para el sector privado. También se procede a descomponer la brecha salarial entre hombres y mujeres para cada sector mediante el modelo de Oaxaca-Blinder, obteniendo una porción explicada por variables del capital humano y características del mercado de trabajo y una porción no explicada que se atribuye a la presencia de discriminación.

1. Estimación del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral

Para determinar cual es la influencia de género en los salarios de cada uno de los sectores, se estimaron regresiones de salarios para hombres y mujeres a través del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral para el sector público y para el sector privado.

Al estimar este modelo para ambos sectores en los años 1.994 y 2.007, puede notarse que poseen un R^2 mayor a 0,30. Es decir, que los cuatro modelos de salarios son estadísticamente significativos⁶, al igual que cada una de sus variables de manera individual.

⁶ Para cada sector tanto para 1.994 como para el 2.007 se realizaron 6 corridas del modelo, incorporando y desincorporando variables. Esto para determinar, cual modelo explicaba mayor porcentaje del total de la varianza salarial, y el que resultó con mayor poder explicativo es que se analiza a continuación.

También para comprobar la validez de los resultados, éstos fueron sometidos a pruebas de especificación⁷.

La variable dependiente del modelo es el logaritmo del ingreso por hora para cada individuo y las variables explicativas son: edad al cuadrado⁸, situación conyugal, años de escolaridad, experiencia, experiencia al cuadrado, logaritmo de horas trabajadas, tiempo completo⁹, grupo de ocupación y rama de actividad económica donde se desempeña cada trabajador y género¹⁰ (Ver Anexo A).

1.1. Análisis de las Variables según el Modelo de Mincer

En los cuadros 22 y 23 se presentan los resultados del modelo estimado para cada sector en los años 1.994 y 2.007, dando como consecuencia 4 modelos, ya que se realiza una regresión para ambos sexos de cada sector en cada uno de los años.

Analizando los resultados obtenidos en el modelo de Mincer para ambos años, se puede observar que la edad aparece con signo positivo, lo que indica que actúa favorablemente sobre el ingreso, aunque muestra efectos marginales muy reducidos sobre los mismos tanto en el sector público como en el privado. En cuanto a la situación conyugal, si los trabajadores viven con su pareja (casados y unidos con conyugue residente), en el sector público tienden a tener un incremento de 2% sobre su salario por hora para ambos años, mientras que en sector privado este incremento es de 8% en 1.994. Para el 2.007 el comportamiento de estos retornos es relativamente igual con un efecto positivo para ambos sectores.

⁷ Pruebas de multicolinealidad y heteroscedasticidad

⁸ Se eleva al cuadrado debido a los Retornos Decrecientes, es decir, a mayor edad el salario va ir aumentando en proporciones cada vez más pequeñas (lo mismo ocurre con la experiencia al cuadrado).

⁹ Para el año 1.994 se tiene pp29 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal) y para el 2.007 pp34 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal), la cual convertimos en dicotómica dándole el valor 1 a más de 35 horas trabajadas semanales y 0 a menos de 35 horas trabajadas semanales.

¹⁰ Variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador es del sexo masculino y cero si es del sexo femenino; por lo tanto, si el coeficiente resultante es positivo, las mujeres obtienen menores salarios que los hombres solamente por el hecho de ser mujer.

Para 1994, cada año de escolaridad adicional, incrementa el ingreso por hora en 8% en ambos sectores. Sin embargo para el 2.007 este retorno disminuye para el sector público y el privado, aunque en el sector privado esta disminución es mayor (2 puntos porcentuales menos).

Si bien los incrementos salariales no son muy diferentes entre los sectores cuando se consideran los años de experiencia laboral, se tiene que en 1.994, cada año adicional representa un incremento menor del ingreso si se compara con el sector privado. Pero en el 2.007 este comportamiento se invierte, es decir, el ingreso por hora se incrementa más si el trabajador pertenece al sector público.

Si se trabaja tiempo completo (más de 35 horas semanales), en 1.994 se incrementa el salario por hora en el sector público 4% y en el sector privado 26%, lo cual nos lleva a la siguiente pregunta: *¿por qué en el sector público trabajar más horas no representa tener un incremento significativo del salario por hora como en el sector privado?* Sin embargo, para el 2.007 se observa una disminución de este porcentaje de incremento para ambos sectores, aunque en el sector privado el incremento sobre el salario por trabajar más horas sigue siendo mayor.

En 1.994 los trabajadores que se encuentran en el grupo de gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva en ambos sectores, como era de esperar, devengan mayores remuneraciones que los que se encuentran en el resto de las ocupaciones. No obstante, en el sector privado este incremento es mayor puesto que, el pertenecer a este grupo aumenta el salario por hora en 27% mientras que en el público sólo sería un 15%. Para el 2.007 se sigue manteniendo esta tendencia en cuanto al grupo de gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva, aunque, curiosamente, en el sector público estos grupos de ocupación evidencian un incremento inferior al de trece años atrás. Este comportamiento llama mucho la atención, puesto que se esperaría que la tendencia se mantuviera. Sin embargo, si se toman en consideración los datos presentados en capítulos anteriores, se tiene que precisamente hubo un incremento del porcentaje de mujeres en estos

cargos para el sector público, lo cual podría llevar a pensar que podría existir una relación entre ambas evidencias empíricas.

También se puede observar para el 2.007, que los grupos de conductores, empleados de oficina, mineros y profesionales en el sector privado en comparación con 1.994, aumentaron sus incrementos sobre el salario por pertenecer a estas ocupaciones, pasando de tener coeficientes negativos a tener coeficientes positivos. Mientras que, en el sector público para ambos años el pertenecer a estas ocupaciones ocasiona un decrecimiento en el salario, ya que sus coeficientes presentan signos negativos.

Tabla 22. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para toda la muestra por Sector, 1.994.

Variable Dependiente: Logaritmo del Salario por Hora						
Variabes Explicativas	Público			Privado		
	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.
(Constante)	6,45	176,28	0,00	6,05	459,267	0,00
Edad ²	0,00	2,36	0,02	0,00	-30,04	0,00
Sit. Conyugal	0,02	19,92	0,00	0,08	115,406	0,00
Años de Escol.	0,08	110,53	0,00	0,08	254,114	0,00
Experiencia	0,02	44,07	0,00	0,03	175,515	0,00
Experiencia ²	0,00	-28,67	0,00	0,00	-57,679	0,00
Log. De Horas	-0,72	-245,42	0,00	-0,67	-353,37	0,00
Tiempo Compl.	0,04	18,78	0,00	0,26	162,375	0,00
<i>Dummy de Sexo</i>	0,19	168,33	0,00	0,18	240,105	0,00
Grup. Agricultores	-0,73	-79,61	0,00	-0,59	-53,876	0,00
Grup. Artesanos	-0,46	-116,72	0,00	-0,45	-42,796	0,00
Grup. Conductores	-0,54	-129,66	0,00	-0,42	-39,395	0,00
Grup. Empl. De Ofic.	-0,37	-105,32	0,00	-0,37	-34,994	0,00
Grup. Gerentes	0,15	33,76	0,00	0,27	24,9137	0,00
Grup. Mineros	-0,39	-63,83	0,00	-0,24	-21,149	0,00
Grup. Profesionales	-0,18	-53,86	0,00	0,03	3,28769	0,00
Grup. Servicios	-0,39	-116,17	0,00	-0,58	-54,609	0,00
Ram. Agricultura	0,40	11,02	0,00	-0,09	-9,2008	0,00
Ram. Comercio	0,01	0,28	0,78	0,07	7,03924	0,00
Ram. Construcción	0,25	7,18	0,00	0,21	20,9188	0,00
Ram. Electricidad	0,36	10,26	0,00	0,23	22,6457	0,00
Ram. Explotación	0,57	16,20	0,00	0,36	34,4266	0,00
Ram. Financiera	0,35	9,88	0,00	0,21	21,0196	0,00
Ram. Ind. Manufac.	0,43	12,40	0,00	0,16	16,2169	0,00
Ram. Servicios	0,19	5,53	0,00	0,02	2,36899	0,02
Ram. Transporte	0,37	10,52	0,00	0,26	26,0568	0,00
N	995.723			2.930.839		
R²	0,39			0,45		
R² Corregido	0,39			0,45		
Error Típico	0,48			0,50		
F	25.787,08			96.009,53		
Sig. Global	0,00			0,00		

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla 23. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para toda la muestra por Sector, 2.007.

Variable dependiente: Logaritmo del salario por hora						
Variab Explicativas	Público			Privado		
	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.
(Constante)	9,30	803,11	0,00	9,62	1781,87	0,00
Edad ²	0,00	-34,14	0,00	0,00	-36,85	0,00
Sit. Conyugal	0,02	27,19	0,00	0,07	144,28	0,00
Años de Escol.	0,07	120,80	0,00	0,06	209,63	0,00
Experiencia	0,03	83,21	0,00	0,02	169,57	0,00
Experiencia ²	0,00	7,13	0,00	0,00	-51,67	0,00
Log. De Horas	-0,47	-258,79	0,00	-0,67	-620,42	0,00
Tiempo Compl.	0,01	5,83	0,00	0,16	157,25	0,00
<i>Dummy de Sexo</i>	0,17	193,94	0,00	0,16	270,65	0,00
Grup. Agricultores	-0,39	-66,92	0,00	-0,13	-37,89	0,00
Grup. Artesanos	-0,42	-126,67	0,00	-0,07	-25,13	0,00
Grup. Conductores	-0,43	-128,84	0,00	0,00	0,86	0,39
Grup. Empl. De Ofic.	-0,27	-102,37	0,00	0,04	12,54	0,00
Grup. Gerentes	-0,05	-14,14	0,00	0,28	90,46	0,00
Grup. Mineros	-0,53	-74,05	0,00	0,26	53,25	0,00
Grup. Profesionales	-0,15	-59,39	0,00	0,39	128,42	0,00
Grup. Servicios	-0,51	-198,08	0,00	-0,10	-33,63	0,00
Ram. Agricultura	-0,42	-24,33	0,00	-0,11	-32,39	0,00
Ram. Comercio	-0,23	-25,13	0,00	-0,02	-6,09	0,00
Ram. Construcción	0,48	45,19	0,00	0,24	78,34	0,00
Ram. Electricidad	0,39	43,54	0,00	0,16	33,97	0,00
Ram. Explotación	0,64	73,09	0,00	0,30	66,52	0,00
Ram. Financiera	0,15	14,49	0,00	0,12	40,82	0,00
Ram. Ind. Manufac.	0,30	31,93	0,00	0,11	35,87	0,00
Ram. Servicios	0,12	14,46	0,00	-0,07	-25,06	0,00
Ram. Transporte	0,25	28,41	0,00	0,06	19,67	0,00
N	1.615.501,00			3.979.962,00		
R²	0,30			0,33		
R² Corregido	0,30			0,33		
Error Típico	0,49			0,47		
F	27.505,51			79.092,11		
Sig. Global	0,00			0,00		

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Al analizar las ramas de actividad económica, encontramos que aquellos trabajadores que laboren en el sector público registrarán mayores remuneraciones en la mayoría de las ramas de actividad que si se encuentran en el sector privado. Aunque, para el 2.007 las ramas de agricultura y comercio presentan una disminución importante de su incremento en el sector público, puesto que pasan de tener coeficientes positivos a tener coeficientes negativos. Es decir, que ahora en vez de representar un incremento en el salario representan una disminución

en el mismo. Esto también ocurre en el sector privado para la rama de comercio y para la de servicios.

Como era de esperarse, existen diferencias en los salarios a partir de las características presentadas hasta el momento. Sin embargo, cuando se trata de la variable sexo se encuentran hallazgos de interés. Luego de controlar todas las diferencias de capital humano y de mercado laboral, podemos concluir que ***para 1.994 los hombres en el sector público ganan 19% más que las mujeres con capacitación equivalente, y en el sector privado 18% más. Mientras que, para el año 2.007 esta brecha es inferior a la del año 1.994, ya que la misma disminuyó en 2 puntos porcentuales para ambos sectores.*** Este comportamiento de la brecha salarial por género, tanto en el sector público como en el sector privado, se corresponde con los estudios realizados en Uruguay y Paraguay por Amarante (2.001) y González (2.001) respectivamente, ya que la brecha salarial favorable a los hombres es mayor en el sector público que en el privado.

2. Descomposición de Oaxaca y Blinder de la Brecha Salarial

En esta sección se analizan los resultados obtenidos de la descomposición de la brecha salarial. Como se expuso en el capítulo IV, este método permite descomponer el diferencial salarial de los ingresos por género para ambos sectores en variaciones explicadas por diferencias en las dotaciones de capital humano de hombres y mujeres que determinan el salario (escolaridad, experiencia, edad, grupos de ocupación, ramas de actividad, etc.) y variaciones no explicadas por diferencias en acumulación de capital humano que se atribuyen a posibles prácticas de discriminación.

2.1. Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para Hombres y Mujeres

Para poder realizar la descomposición de la brecha salarial por género en ambos sectores con la metodología de Oaxaca y Blinder, se realizaron regresiones separadas para el grupo de trabajadores hombres y el grupo de trabajadoras mujeres del sector público y del

sector privado para cada uno de los años de estudio, tal como se explicó en el capítulo IV. Esta descomposición trae como consecuencia la estimación de 8 modelos de regresión lineal.

En los cuadros 24 y 25, se presentan los resultados de la estimación del modelo de ingreso laboral para los hombres y mujeres, por sectores, correspondiente a los años 1.994 y 2.007. Los modelos estimados poseen un R^2 alto que varía entre 0,28 y 0,49 lo que significa que los cuatro modelos de salarios son estadísticamente significativos, al igual que cada una de sus variables de manera individual. De igual manera, para comprobar la validez de los resultados, éstos fueron sometidos a pruebas de especificación¹¹.

Las estimaciones de salarios por sexo, muestran que en ambos sectores si el hombre está unido o casado con conyugue residente recibiría un salario por hora con un incremento de 8% en 1.994. Trece años después esta misma condición se traduciría en un incremento aún mayor, sobre todo si se ubica en el sector privado. En el caso de las mujeres, como era de esperarse, esta variable tiene impacto diferente. En 1994 si una trabajadora privada que se encuentra casada o unida conviviendo con su pareja, tendría un salario por hora 6% superior. Pero el incremento salarial se comporta de manera muy distinta si se trata de una trabajadora del sector público, puesto que la condición de unión estable solo representaría un incremento salarial del 1%. La situación conyugal no mejora la probabilidad de incrementar el salario, por el contrario, en el 2007, una trabajadora del sector privado sólo incrementaría su salario en un 1% por el hecho de tener una situación conyugal estable.

La escolaridad tiene un mayor impacto en el salario femenino con relación al masculino en ambos sectores. Para 1.994 un año de escolaridad de la mujer en el sector público incrementa su salario por hora en 14%, siendo este aumento mayor que el del sector privado. Lo contrario ocurre para los hombres, ya que este incremento del salario por hora por un año de escolaridad, es mayor en el sector privado (3% versus 7%).

¹¹ Pruebas de multicolinealidad y heteroscedasticidad

Para el 2.007 la influencia de la escolaridad en el ingreso femenino pierde fuerza. Un año más de escolaridad sólo incrementaría el ingreso en 8% independientemente del sector económico al que se pertenezca. Por su parte a diferencia del año 94, en el caso de los hombres ocupados en el ámbito público, la educación tiene mayor impacto, ya que el ingreso aumentaría en 6%. Sin embargo, cuando se trata de un trabajador del sector privado, esta variable vuelve a perder fuerza en comparación con 13 años atrás, ya que el ingreso sólo incrementaría un 4% por año de escolaridad adicional.

En cuanto a la experiencia se puede observar que para 1.994 en el sector público cada año de experiencia laboral en el caso de los hombres, reduce el salario por hora en 1%, mientras que el caso de las mujeres lo incrementa en 5%. Cuando se analiza el sector privado, se observa que no hay diferencias en el efecto de esta variable para ambos sexos. El ingreso por hora aumentaría en ambos casos en 3%, si bien trabajan en el sector público o privado.

En el lapso de los 14 años, se observa una pequeña variación en el efecto de la experiencia sobre el salario por hora. Los hombres del sector público y privado, incrementarían su salario solo un 2% por cada año de experiencia, mientras que las mujeres mantendrían los niveles de 1.994.

También se puede observar que en 1.994 si se trabaja tiempo completo en el sector público el incremento sobre el salario por hora era de 9% para los hombres, mientras que las mujeres tendrían un ingreso 2% menos si trabajarán más de 40 horas. Pero en el sector privado ocurre lo contrario, es decir, que una mujer que trabaja tiempo completo en el sector privado el incremento sobre su salario es mayor que si fuera un hombre que trabaja tiempo completo en este sector.

No obstante, para el 2.007 en ambos sectores tanto para hombres y mujeres, este incremento sobre el salario por hora al trabajar tiempo completo tiende a decrecer, y se presenta ahora para el sector público que el incremento sobre el salario de los hombres es de 3% y las mujeres presentan una disminución de su salario por trabajar más de 35 horas de 3%. De igual manera, en el sector privado para este año, esta variable favorece más a los hombres,

puesto que el aumento del salario por trabajar tiempo completo de los mismos es mayor que el de las mujeres.

Tabla 24. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para hombres y mujeres por Sector, 1.994.

Variable Dependiente: Logaritmo del Salario por Hora 1994												
Variables Explicativas	Público						Privado					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.
(Constante)	7,54	454,88	0,00	5,58	149,45	0,00	5,98	347,89	0,00	6,40	307,20	0,00
Edad ²	0,00	47,24	0,00	0,00	-62,72	0,00	0,00	-7,73	0,00	0,00	-26,50	0,00
Sit. Conyugal	0,08	50,12	0,00	-0,01	-10,03	0,00	0,08	102,13	0,00	0,06	52,85	0,00
Años de Escol.	0,03	36,12	0,00	0,14	135,47	0,00	0,07	191,55	0,00	0,09	144,14	0,00
Experiencia	-0,01	-11,17	0,00	0,05	89,14	0,00	0,03	145,00	0,00	0,03	88,44	0,00
Experiencia ²	0,00	-60,59	0,00	0,00	41,39	0,00	0,00	-71,23	0,00	0,00	-13,90	0,00
Log. De Horas	-0,83	-216,11	0,00	-0,62	-135,62	0,00	-0,67	-290,58	0,00	-0,68	-205,26	0,00
Tiempo Compl.	0,09	24,99	0,00	-0,02	-6,02	0,00	0,25	121,08	0,00	0,27	103,03	0,00
Grup. Agricultores	-0,74	-75,97	0,00	-0,15	-3,61	0,00	-0,32	-23,42	0,00	-1,04	-51,84	0,00
Grup. Artesanos	-0,46	-109,10	0,00	-0,32	-46,69	0,00	-0,21	-15,31	0,00	-0,85	-48,68	0,00
Grup. Conductores	-0,56	-127,15	0,00	-0,25	-12,83	0,00	-0,17	-12,25	0,00	-0,65	-35,29	0,00
Grup. Empl. De Ofic.	-0,44	-113,74	0,00	-0,14	-83,69	0,00	-0,13	-9,59	0,00	-0,69	-39,95	0,00
Grup. Gerentes	0,10	19,03	0,00	0,46	91,79	0,00	0,51	37,61	0,00	-0,03	-1,99	0,05
Grup. Mineros	-0,37	-57,38	0,00	-0,58	-27,08	0,00	0,03	2,08	0,04			
Grup. Profesionales*	-0,21	-56,04	0,00				0,29	21,21	0,00	-0,29	-16,67	0,00
Grup. Servicios	-0,34	-93,62	0,00	-0,31	-145,72	0,00	-0,26	-19,46	0,00	-0,93	-53,48	0,00
Ram. Agricultura	0,21	18,73	0,00	0,20	4,33	0,00	-0,06	-4,98	0,00	-0,02	-1,40	0,16
Ram. Comercio	-0,02	-3,49	0,00	-0,35	-10,34	0,00	0,12	9,67	0,00	0,02	1,52	0,13
Ram. Construcción	0,00	0,10	0,92	0,17	4,98	0,00	0,26	21,20	0,00	0,16	9,48	0,00
Ram. Electricidad	0,17	40,18	0,00	0,10	2,87	0,00	0,32	24,75	0,00	0,13	7,41	0,00
Ram. Explotación	0,37	128,50	0,00	0,46	13,82	0,00	0,39	30,34	0,00	0,53	26,14	0,00
Ram. Financiera	0,10	18,00	0,00	0,23	6,72	0,00	0,25	20,19	0,00	0,16	9,83	0,00
Ram. Ind. Manufac.	0,22	66,67	0,00	0,33	9,89	0,00	0,19	15,75	0,00	0,23	14,34	0,00
Ram. Servicios*				0,00	0,04	0,97	0,15	12,34	0,00	-0,08	-5,09	0,00
Ram. Transporte	0,24	56,21	0,00	-0,02	-0,58	0,56	0,30	23,91	0,00	0,26	16,03	0,00
N	497.697,00			498.026,00			2.042.291,00			888.548,00		
R²	0,39			0,42			0,44			0,49		
R² Corregido	0,39			0,42			0,44			0,49		
Error Típico	0,49			0,46			0,49			0,50		
F	13.789,50			15.570,61			65.601,08			37.538,79		
Sig. Global	0,00			0,00			0,00			0,00		

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Nota: Para evitar problemas de multicolinealidad en la estimación las variables acompañadas de un asterisco (*) fueron omitidas, estas son: *Ram. Servicios* para los hombres del sector público y *Grup. Profesionales* para las mujeres del sector público. En el caso de las mujeres del sector privado la variable *Grup. Mineros* se eliminó ya que en este grupo no existe la presencia de ninguna mujer.

Tabla 25. Venezuela: Resultados de la Estimación del Modelo de Ingreso Laboral para hombres y mujeres por Sector, 2.007.

Variable dependiente: Logaritmo del Salario por Hora 2007												
Variables Explicativas	Sector Público						Sector Privado					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.
(Constante)	10,02	621,97	0,00	8,77	512,72	0,00	10,19	1541,85	0,00	9,02	952,98	0,00
Edad ²	0,00	-9,89	0,00	0,00	-42,31	0,00	0,00	5,72	0,00	0,00	-61,45	0,00
Sit. Conyugal	0,10	78,20	0,00	-0,01	-12,25	0,00	0,12	194,17	0,00	-0,01	-8,50	0,00
Años de Escol.	0,06	81,10	0,00	0,08	92,40	0,00	0,04	135,93	0,00	0,08	150,34	0,00
Experiencia	0,02	51,98	0,00	0,03	68,27	0,00	0,02	124,01	0,00	0,03	114,21	0,00
Experiencia ²	0,00	-15,36	0,00	0,00	30,57	0,00	0,00	-86,49	0,00	0,00	21,47	0,00
Log. De Horas	-0,64	-258,72	0,00	-0,35	-139,03	0,00	-0,75	-560,02	0,00	-0,57	-309,36	0,00
Tiempo Compl.	0,03	14,35	0,00	-0,03	-17,23	0,00	0,16	125,25	0,00	0,13	80,79	0,00
Grup. Agricultores	-0,38	-70,16	0,00	-0,01	-0,21	0,83	-0,18	-45,00	0,00	-0,03	-3,24	0,00
Grup. Artesanos	-0,43	-133,88	0,00	-0,30	-18,87	0,00	-0,10	-29,52	0,00	-0,01	-1,79	0,07
Grup. Conductores	-0,45	-140,13	0,00	-0,05	-2,98	0,00	-0,03	-8,67	0,00	0,38	47,51	0,00
Grup. Empl. De Ofic.	-0,35	-122,02	0,00	-0,05	-6,54	0,00	-0,02	-4,51	0,00	0,13	25,52	0,00
Grup. Gerentes	-0,12	-35,19	0,00	0,26	29,27	0,00	0,24	63,74	0,00	0,40	71,12	0,00
Grup. Mineros	-0,51	-74,78	0,00	-1,02	-27,99	0,00	0,27	50,85	0,00	0,13	4,98	0,00
Grup. Profesionales	-0,24	-93,45	0,00	0,08	10,7891	0,00	0,36	97,70	0,00	0,46	87,81	0,00
Grup. Servicios	-0,45	-174,81	0,00	-0,40	-51,83	0,00	-0,07	-19,60	0,00	-0,03	-6,59	0,00
Ram. Agricultura	-0,43	-21,58	0,00	0,04	1,24	0,22	-0,13	-31,63	0,00	-0,14	-20,97	0,00
Ram. Comercio	0,12	8,98	0,00	-0,42	-34,23	0,00	-0,05	-13,29	0,00	0,00	0,22	0,83
Ram. Construcción	0,60	42,86	0,00	0,48	28,51	0,00	0,19	50,38	0,00	0,30	56,45	0,00
Ram. Electricidad	0,51	40,43	0,00	0,39	28,92	0,00	0,13	23,96	0,00	0,11	10,68	0,00
Ram. Explotación	-0,74	60,01	0,00	0,76	59,96	0,00	0,17	31,37	0,00	0,77	78,44	0,00
Ram. Financiera	0,10	7,22	0,00	0,24	17,03	0,00	0,03	8,64	0,00	0,21	42,52	0,00
Ram. Ind. Manufac.	0,47	36,65	0,00	0,07	4,60	0,00	0,07	19,08	0,00	0,13	27,38	0,00
Ram. Servicios	0,25	20,69	0,00	0,05	4,16	0,00	-0,06	-16,74	0,00	-0,08	-17,16	0,00
Ram. Transporte	0,36	28,71	0,00	0,20	16,76	0,00	0,02	6,15	0,00	0,06	12,36	0,00
N	695.088,00			920.413,00			2.679.035,00			1.300.927,00		
R²	0,36			0,28			0,34			0,34		
R² Corregido	0,36			0,28			0,34			0,34		
Error Típico	0,45			0,52			0,46			0,48		
F	16.309,40			14.780,26			57.654,12			27.520,93		
Sig. Global	0,00			0,00			0,00			0,00		

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Las estimaciones de salarios por sexo de 1.994 muestran que los efectos marginales de estar en el grupo de gerentes o cargos directivos sobre los ingresos, en ambos sectores tanto para hombres y mujeres, son más altos que en cualquier otro grupo de ocupación. Aunque el aumento de esta variable sobre el salario por hora es mayor para las mujeres del sector público en comparación con las del sector privado, ya que en este sector el pertenecer al grupo de los gerentes no ocasiona un aumento del salario de las mismas, sino una disminución de 3%. Caso contrario a lo que ocurre con la población masculina, porque para los hombres gerentes el salario por hora aumenta en mayor medida en los del sector privado.

En el 2.007 la situación cambia para las mujeres, ya que ahora en vez de un decrecimiento del salario por hora, la mujer tiene un aumento de 40% sobre su salario por ser gerente del sector privado, debido a que pasa de tener un coeficiente negativo en 1.994 a uno positivo para este año.

Otra variable de los grupos de ocupación que resulta interesante es la de los profesionales debido a que en el 2.007 para ambos sectores sus efectos marginales sobre el salario por hora aumentan considerablemente para ambos sexos, viéndose más favorecidas las mujeres tanto del sector público como las del sector privado. Aunque, para el hombre del sector público continua siendo una disminución de su salario por hora para, por estar en el grupo de profesionales.

En las ramas de actividad, el pertenecer a la rama de explotación de hidrocarburos minas y canteras para ambos sectores y sexos, representa obtener mayor remuneración que en el resto de las actividades, tanto en 1.994 como en el 2.007. Siendo el aumento sobre el salario por trabajar en esta rama mayor para las mujeres de ambos sectores, en comparación con los hombres. Sin embargo, en esos 13 años el retorno de esta variable aumenta considerablemente, para los hombres del sector público y las mujeres de ambos sectores, ya que los hombres del sector privado que para 1.994 recibían un incremento de 39% sobre su salario, para el 2.007 reciben un incremento por estar en esta rama de 17%.

2.2. Descomposición de la Brecha Salarial por Sector

Una vez estimado el modelo de ingreso laboral para hombres y mujeres por separado, la brecha del salario por hora se calcula mediante la siguiente expresión matemática, sustituyendo en los vectores \bar{X} los valores promedio para cada grupo de las variables explicativas y los valores estimados de los coeficientes $\hat{\beta}_m$ y $\hat{\beta}_h$:

$$\begin{aligned} \bar{W}_h - \bar{W}_m &= \hat{\beta}_h (\bar{X}_h - \bar{X}_m) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \\ &= DE + DNE \end{aligned}$$

El primer término corresponde a las variaciones explicadas del salario y el segundo a las no explicadas, éstas últimas se pueden interpretar como la diferencia en remuneraciones entre hombres y mujeres que existe para el mismo valor promedio de los determinantes del ingreso laboral, que en el caso de ser positiva, es consecuencia de posibles prácticas discriminatorias.

En la tabla 26 se presentan los resultados de la descomposición de Oaxaca y Blinder en los sectores público y privado para los años de 1.994 y 2.007. En ella se observa que el diferencial de los salarios promedios obtenidos a través de este método, evidencia que el salario masculino supera al femenino en 0,09 puntos logarítmicos aproximadamente en ambos sectores para 1.994, sin embargo, este diferencial es levemente mayor en el sector público en comparación con el sector privado.

Si se analiza la descomposición de este diferencial, se puede apreciar que la variación explicada del salario tiene signo negativo en ambos sectores, lo que implica que *las mujeres deberían percibir remuneraciones mayores que los hombres dada su acumulación de capital humano, su composición sectorial y de ocupación*. En consecuencia, la variación no explicada sobrepasa a las diferencias en las dotaciones promedio en ambos sectores, siendo responsable de la mayor parte de la brecha de ingresos favorable a los hombres, lo que evidencia claramente *que los hombres ganan más que las mujeres mayoritariamente por razones diferentes a las de capital humano*.

En el sector público las mujeres deberían ganar, al menos, un 77% más que los hombres y en el sector privado un 125% más. Esto nos indica que a pesar de que en el sector público el diferencial de los salarios entre hombres y mujeres es mayor, una vez que se descompone este diferencial se observa que *es en el sector privado donde existe mayor discriminación salarial hacia las mujeres*, puesto que es en este sector donde la diferencia no explicada es mayor, la cual “es tomada por muchos autores como discriminación, aún cuando, puede deberse a problemas de preferencias de los mismos trabajadores que afectan la movilidad de las mujeres entre distintas ocupaciones para maximizar su ingreso laboral” (Orlando y Zuñiga, 2.000).

Los resultados para el año 2.007 indican que la brecha total es menor que la correspondiente a 1.994 para ambos sectores, puesto que el salario promedio de los hombres sigue superando al de las mujeres, aunque al igual que en 1.994 este diferencial sigue siendo mayor para el sector público.

Tabla 26. Venezuela: Descomposición de Oaxaca-Blinder de la brecha de ingresos por género para el Sector Público y Privado, 1.994 y 2.007

Sector	Año	Brecha Total	Diferencia Explicada	Diferencia No Explicada
Público	1.994 (log)	0,091	-0,070	0,162
	1.994 (%)	100%	-77%	177%
	2.007 (log)	0,087	-0,065	0,152
	2.007 (%)	100%	-74%	174%
Privado	1.994 (log)	0,089	-0,112	0,201
	1.994 (%)	100%	-125%	225%
	2.007 (log)	0,083	-0,094	0,177
	2.007 (%)	100%	-112%	212%

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre del 2.007).

Por otro lado, la descomposición arroja que esta diferencia se debe a -74% de la brecha total en el sector público y -112% de la brecha total en el sector privado a la parte explicada, mientras que 177% en el público y 212% en el privado a la no explicada. Es decir, al igual que en 1.994, las mujeres presentan una ventaja sobre los hombres en capital humano que debería hacerlas ganar más que sus homólogos los hombres.

Sin embargo, también podemos evidenciar que el porcentaje de la diferencia no explicada para los sectores público y privado ha disminuido en el período analizado. Siendo la disminución mucho mayor en el sector privado, puesto que en éste la diferencia no explicada disminuye de un año a otro en 13 puntos porcentuales, y en el sector público también disminuye pero solo en 3 puntos porcentuales, lo cual causa un aumento en el porcentaje de la variación explicada.

Adicionalmente, es importante tomar en cuenta cómo se descompone la brecha entre cada una de las variables explicativas, para entender las razones por las que las mujeres alcanzan salarios más bajos que los hombres, a pesar de que presenten una ventaja comparativa en capital humano.

Analizando los resultados de la descomposición por variable, que se encuentran en el anexo E.1, es importante resaltar que la diferencia explicada en educación es menor en el sector público que en el privado. Lo que quiere decir, que en este último sector las mujeres deberían de ganar más que los hombres en un porcentaje mayor que en el sector público dados sus niveles de escolaridad. Sin embargo, en el período analizado se da una mayor disminución de esta diferencia en el sector privado, lo cual podría explicar por qué la diferencia explicada total en este sector tiene un porcentaje menor que el del público y que la misma aumente mucho más entre 1.994 y 2.007.

También en cuanto a la experiencia se evidencia un comportamiento importante, ya que se puede notar que la diferencia explicada de esta variable en el sector público es negativa en 1.994 pero para el 2.007 cambia a positiva. Es decir, en el 94 las mujeres debido a los años de experiencia deberían ganar más que los hombres, pero en el 2.007 los hombres son los que ganan más por su experiencia, aunque la misma es sumamente baja en este sector.

Sin embargo, para el sector privado esta diferencia es positiva para ambos años, lo que significa que los hombres deberían ganar más que las mujeres por su experiencia acumulada. No obstante, en este sector para el 2.007 esta diferencia explicada disminuye, lo que se podría deber a que el promedio de la experiencia de hombres y mujeres en este sector se ha ido equiparando durante estos 13 años (Ver anexo E.1).

Luego de analizar detalladamente las diferencias en escolaridad y experiencia, se puede concluir que los incrementos sobre el salario por hora debido a la escolaridad son más altos que los obtenidos para la experiencia, tanto para hombres como para mujeres en ambos sectores en los años de 1.994 y 2.007. Es decir, “un año adicional en educación resultará en un aumento del salario, superior a lo que se lograría al añadir un año de experiencia” (Alcindor y Pereira,

2.006, p. 105). Por lo tanto, si el promedio de los años de escolaridad de las mujeres es superior, acumulan mayor capital humano y en consecuencia sus salarios deben ser mayores, esto se ve reflejado en el signo negativo de la diferencia explicada.

En conclusión, al ser la diferencia explicada negativa y muy elevada, quiere decir que no solo las mujeres deberían de ganar lo mismo que los hombres, sino que deberían de ganar más, en este sentido en el sector privado es donde se acentúa esta situación ya que su diferencia explicada tiene signo negativo al igual que en el público pero la misma es mucho mayor para ambos años. De igual forma, también se puede notar que la diferencia no explicada en ambos sectores es muy significativa y mayor a la explicada, lo que permite inferir que continúan existiendo prácticas discriminatorias las cuales son mayores en el sector privado tanto para 1.994 como en el 2.007.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIÓN

En este trabajo se miden las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y privado de Venezuela para 1.994 y 2.007, utilizando como fuente datos la Encuesta de Hogares por Muestreo. Para ello, primero se realizó un análisis de la situación de la población ocupada y de los asalariados del sector público y privado a través de variables socioeconómicas y laborales, ya que las mismas influyen directa o indirectamente en la remuneración del trabajador en el mercado laboral. Luego se estimó la brecha salarial por género en los sectores público y privado a través del Modelo de Mincer de Ingreso Laboral y por último, utilizando la descomposición de Oaxaca y Blinder de la brecha salarial se separaron las causas de estos diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres.

Con respecto a las variables analizadas encontramos que en cuanto a la edad, se evidencia que en Venezuela para 1.994 y 2.007 su comportamiento es similar al de América Latina, es decir la edad de los trabajadores en el sector público es mayor que la de los trabajadores del sector privado situación que se cumple tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, cuando detallamos dicho comportamiento por sexo se obtiene que para 1.994 las mujeres que se insertan en ambos sectores son más jóvenes que los hombres. Sin embargo, para el 2.007 este comportamiento se invierte, puesto que las mujeres para este año son mayores que los hombres.

Al analizar la variable situación conyugal se puede concluir que en Venezuela, existe un mayor porcentaje de casados con conyugue residente en el sector público, evidenciando lo que menciona Ramoni (2.007) para diferentes países, mientras que en el sector privado existe mayor porcentaje de solteros. De igual forma, también se observa que existe, en ambos sectores y para los dos años de estudio, mayor porcentaje de mujeres que no tienen pareja o no viven con ella. En los hombres ocurre todo lo contrario, puesto que los mismos se encuentran más representados en aquellas categorías de la situación conyugal donde están unidos y casados con conyugue residente, debido a que el efecto sustitución es mayor al efecto ingreso.

En relación al nivel educativo, los trabajadores del sector público poseen un nivel educativo superior al de los trabajadores del sector privado. Esto se debe a que en el sector público se encuentran ocupaciones que exigen niveles de escolaridad altos como técnico superior, universitarios, etc., y esta situación se puede observar tanto en América Latina como en Venezuela. Asimismo, se puede evidenciar que la mujer en ambos sectores y años posee en promedio mayor nivel educativo que los hombres, ya que debido a los comportamientos discriminatorios en el acceso al puesto de trabajo, las mujeres tienen que poseer un mayor grado de escolaridad para aumentar las posibilidades de encontrar empleo.

Al estudiar las variables laborales, obtenemos que en cuanto a los grupos de ocupación se puede apreciar que las mujeres se encuentran en ocupaciones de remuneración media para ambos sectores, tales como actividades administrativas, de ventas y servicios personales, lo cual podría deberse a que estas ocupaciones son algunas de las denominadas “femeninas”. Mientras que, en ocupaciones de mayor remuneración existe mayor porcentaje de población masculina como en el caso de los gerentes, esta situación también se evidencia para la población ocupada. Una de las causas que se aluden a este comportamiento es la poca confianza que se tiene sobre el potencial femenino, además que la mentalidad empresarial siempre ha manejado que ese tipo de cargos deben ser ocupados por personas fuertes que engloban al sexo masculino primordialmente (Martínez, 2.003).

Si se observa las ramas de actividad económica, se encuentra que los asalariados del sector público, especialmente las mujeres, se concentran en actividades relacionadas a los servicios comunales debido a que en dicha rama encontramos a la administración pública, los servicios domésticos y a la educación. En el sector privado, se obtiene que los asalariados se dedican mayormente a las actividades de servicios, comercio e industria manufacturera, lo cual corrobora el comportamiento presentado para América Latina. En cuanto a las mujeres, en este sector, también se encuentran sobre representadas en la rama de los servicios como en el sector público, y al ser estas actividades de menor retribución se pudiera generar un aumento en las diferencias salariales.

En la variable de experiencia laboral encontramos que los hombres tienen en promedio mayor experiencia, en ambos sectores y años, con respecto a las mujeres. Lo cual se debe a que no solo ocupan su tiempo en el trabajo remunerado sino también en el cuidado del hogar. De igual manera, también se evidencia que en el sector público tanto para hombres como para mujeres la experiencia es mayor en comparación con el privado para ambos años, ya que en el sector público los empleos son más estables lo cual permite que los trabajadores del mismo tiendan hacer carrera.

Otra conclusión importante en cuanto a estas variables de estudio, es que el sector público para ambos años posee menor promedio de horas trabajadas que el sector privado. Con relación al comportamiento de esta variable por sexo, se evidencia que los hombres tienen mayor promedio de horas trabajadas que las mujeres en ambos sectores. Este hecho según Wajnman (2.007), se debe a que las mujeres tienden a preferir los trabajos que permiten mayor compatibilidad con las con las actividades domésticas, como por ejemplo las ocupaciones asociadas a la rama de los servicios donde predominan las mujeres.

Por otro lado, tenemos que los asalariados del sector público, en cuanto al salario mensual, perciben mayores remuneraciones que los del sector privado. Este comportamiento se debe, a que en el sector público existen mayores niveles de escolaridad y experiencia. A su vez, los hombres tanto en el sector público como en el privado, obtienen mayores

remuneraciones que las mujeres, lo cual evidencia la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en ambos sectores y años.

Como resultado de la estimación del modelo de ingreso laboral de Mincer, podemos concluir que para 1.994 en el sector público los hombres devengan 19% más que las mujeres y en el privado 18% más, con escolaridad, experiencia, edad y situación conyugal similar, trabajando la misma cantidad de horas, desempeñándose en la misma rama y ocupación. Este comportamiento contradice lo que se evidencia para América Latina en general y algunos países como Turquía y Alemania, puesto que los estudios realizados muestran que para ellos las diferencias salariales son mayores en el sector privado (González, 2.001 y Bustos, 2.003). Sin embargo, en España si se evidencia el mismo comportamiento encontrado en Venezuela, es decir, la brecha salarial existente en relación al género es mayor en el público y que en el sector privado. No obstante, para el año 2.007 esta diferencia salarial por género en ambos sectores disminuyó en 2 puntos porcentuales.

La descomposición de las diferencias salariales a través del método de Oaxaca y Blinder, indica que no solo las mujeres deberían de ganar lo mismo que los hombres, sino que deberían de ganar más dada su acumulación de capital humano, composición sectorial y de ocupación, puesto que la variación explicada del salario tiene signo negativo para ambos sectores. Asimismo, a pesar de que en el sector público la brecha salarial de género total es mayor, en el sector privado la variación correspondiente a la “discriminación” es mayor. Puesto que, para este sector la diferencia explicada además de tener signo negativo al igual que en el público, la misma es mucho mayor para ambos años.

De igual forma, se puede notar que la diferencia no explicada en ambos sectores es muy significativa y mayor a la explicada, es decir, que la misma es responsable de la mayor parte de la brecha de ingresos favorable a los hombres, lo cual permite inferir que continúan existiendo prácticas discriminatorias, ya que los hombres ganan más que las mujeres mayoritariamente por razones diferentes a las del capital humano, las cuales son mayores en el sector privado tanto para 1.994 como en el 2.007.

Adicionalmente, también se observa que los porcentajes de la diferencia no explicada disminuyen para el 2.007 en ambos sectores, aunque la misma decrece en mayor medida en el sector privado, ya que en este sector la diferencia no explicada se reduce en 13 puntos porcentuales y en el sector público en 3, no obstante en el sector privado este diferencial sigue siendo superior. Sin embargo, Orlando y Zuñiga (2.000) comentan que para el caso de Venezuela, es más probable que esa discriminación se deba a la falta de ascenso de la de la mujer en la jerarquía empresarial o por las preferencias de las mujeres por ciertas ocupaciones, en vez de prácticas discriminatorias directas, lo que se puede corroborar en el análisis de su distribución en los grupos de ocupación.

Ahora bien, basándonos en estos resultados arrojados, se puede decir que en Venezuela tanto en el sector público como en el sector privado, existe una brecha salarial de género, la cual es mayor en el sector público, lo que evidencia que a pesar de que las mujeres están más dotadas en capital humano que sus homólogos los hombres, la brecha está a favor de éstos últimos. Con esto se puede inferir que a pesar de que la mujer venezolana acumula más capital humano, existen prácticas discriminatorias que no las dejan alcanzar los mismos niveles de salarios de los hombres.

Según en los resultados encontrados en esta investigación, se hace necesario realizar las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar políticas para lograr mejores incentivos monetarios y legales para los trabajadores de los sectores público y privado de ambos géneros, tomando en cuenta la equidad interna y la competitividad externa de la empresa, por medio de la realización de estudios salariales.
2. Para el caso venezolano se hace necesario volver a recoger en la Encuesta de Hogares por Muestreo información sobre las variables como antigüedad en la empresa, afiliación a sindicatos, contrato colectivo, tipo de contrato laboral, etc., ya que estas variables se recolectaron hasta 1.994, a pesar de que las mismas son relevantes y determinantes en el estudio de la brecha salarial entre otros.

3. Realizar estudios exhaustivos referentes a la problemática de las brechas salariales de género en ambos sectores, incorporando las variables mencionadas anteriormente, que permitan determinar puntos específicos a favor y en contra para establecer recomendaciones al respecto.
4. Crear políticas públicas que consideren los potenciales efectos asociados a los cambios de la participación femenina en el mercado laboral, incentivando la participación de las mujeres, tanto en el sector público como en el sector privado, puesto que esto ayuda a disminuir las brechas salariales de género. Una manera de lograrlo es motivando la proliferación de trabajos con horarios más flexibles, facilitando a la mujer la ayuda necesaria para aligerar su carga extra como por ejemplo, instituciones de salud y asistencia del cuidado de los hijos menores, sistemas de educación que incrementen la capacidad y habilidades de la mujer que ayuden a su incorporación en el mercado laboral.
5. Realizar la réplica de este estudio a nivel de entidades federales para ambos sectores, para poder ofrecer una medida precisa de los distintos grados de discriminación salarial y comprender las causas de la misma.
6. El gobierno debe hacer cumplir el marco legal existente contra las prácticas discriminatorias hacia la mujer por medio de la penalización de las mismas.

BIBLIOGRAFIA

- Abarca, K. (2.001). Sectores Público y Privado en el Sistema Económico. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 7, (1), 279-285, [Online]. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/364/36470114.pdf> [2.006, octubre 20].
- Atucha y Di Pasquale (2.003). Brechas Salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad. *Momento Económico*, (126), 23-33, [Online]. Disponible: http://www.ejournal.unam.mx/momento_economico/no126/MOE12604.pdf [2.006, octubre 15].
- Alcindor, K., & Pereira, Y. (2.006). *Evolución de la Mujer Venezolana en el Mercado de Trabajo: Una Nueva Visión de la Brecha Salarial por Género a inicios del siglo XXI*. Tesis de grado inédito, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Aller, R., & Arce, M. (1.999). Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España. *ICE: Revista de Economía*, (789), 117-138, [Online]. Disponible: http://www.revistasice.info/cmsrevistasICE/pdfs/ICE_789_117138__CDEA9CEB202163744D7E22857939EA7B.pdf [2.006, diciembre 13].
- Amarante, V. (octubre de 2.001). Diferencias Salariales entre Trabajadores del Sector Público y Privado. *Serie Documentos de Trabajo del Instituto de Economía*, (2), 30, [Online]. Disponible: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/DT2-01.pdf> [2.006, octubre 10].
- Argyriades, D. (2.003). Los valores del sector público y la supuesta supremacía administrativa del sector privado. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8, (24), 547-557, [Online]. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29002402> [2.006, octubre 20].
- Arriagada, I. (agosto de 1.997). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo*, (21), 44, [Online]. Disponible: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/4339/lc11034e.pdf> [2.006, octubre 11].

- Baca, N. (2.002). El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales. *Gaceta Laboral*, 8, (3), 311-338, [Online]. Disponible:<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33608301> [2.007, mayo 9].
- Baca, N., & Sollova, V. (1.999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Papeles de Población*, (20), 69-88, [Online]. Disponible:<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33608301> [2.007, mayo 9].
- Balza, R., De Freitas, L., & Sierraalta, I. (2.004). Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela, de 1.984 a 2.003: Cuadros Estadísticos. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (40), 258-318.
- Baquero, Guataqui J., & Sarmiento L. (2.002). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Economía, Borradores de Investigación*, (8), 31, [Online]. Disponible: <http://www.urosario.edu.co/FASE1/economia/documentos/pdf/bi08.pdf> [2.006, diciembre 17].
- Blinder, A. (1.973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 3(4), 436-455.
- Borjas, L. & Sifontes, M. (2005). Participación de la mujer gerente en empresas de servicio. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, Vol. 10- N° 24.
- Bustos, P. (julio de 2.003). Diferencias Salariales entre Empleados del Sector Público y Privado de Chile en los años 1.990 y 2.000. *Estudio de Caso*, (71), 56, [Online].Disponible:<http://www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO71.pdf> [2.006, octubre 21].
- Castañeda, N. (1.998). Las Políticas Públicas y la Dimensión Equidad de Género en Venezuela. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 3, (7), 32-49.
- Del Razo, L. (2003). Estudio de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en Mexico (1994-2001). *Serie: Documentos de Investigación*.
- Diccionario Único Comparativo 1.994-1°-2.005. INE Venezuela.
- Echevarria, C., & Larrañaga, M. (2.004). La Igualdad entre Mujeres y Hombres: Una asignatura pendiente. *CIRIEC-España, Revista de economía Pública Social y Corporativa*, (50), 11-35, [Online]. Disponible:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17405002> [2.006, octubre 20].

- Universidad Externado de Colombia. (2.003). Empleo y Salario en el Sector Público Colombiano. *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, (5), 33, [Online]. Disponible:
http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Empleo_y_salarios_en_el_sector_publico.pdf [2.006, diciembre11].
- Febres, V. (2.001). *Participación de la mujer en el mercado laboral venezolano: determinantes y estimación de una oferta de trabajo año 1.999*. Venezuela. Tesis de grado inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Fernández, M. (agosto de 2.006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1.997-2.003. *Documento CEDE*, (32), 49, [Online]. Disponible: <http://economia.uniandes.edu.co/var/rw/archivos/cede/documentos/d2006-32.pdf> [2.006, octubre 22].
- García De Fanelli, A. (1.989). Patrones de Desigualdad Social en la Sociedad Moderna: Una revista de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29, (114), 239-264.
- Gonzalez, C. y Rossi, M. *Discriminación Salarial por Género y efectos de la feminización de las ocupaciones en Uruguay (1.986-1.997)*. [Homepage]. Recuperado el día 3 de enero de 2.007 de http://www.grade.org.pe/eventos/nip_conference/private/GonzalezRossi-Discirminacion.pdf.
- González, C. (2.001). El Empleo Público y Privado, un Análisis de Diferencias Salariales en Paraguay basado en la Encuesta Permanente de Hogares 1.999. Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos, Proyecto Mecovi.
- Hedman, B., Perucci, F., & Sundstrom, P. (1.999). Estadísticas de Género: Una herramienta para el cambio. En Statistics Sweden Publication Services (Ed.), *La experiencia sueca en la elaboración de Estadísticas de Género* (pp. 1-26). Suecia.
- Heller, L. & Cortes, R. (2000). El empleo femenino en los 90: Nuevos escenarios “nuevas” ocupaciones?. *XXII Congreso Internacional de Latin American Studies Association (LASA)*.

- Hidalgo, A., & Pérez, S. (1.996). *Análisis de la discriminación salarial a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 1.995*. [Homepage]. Recuperado el día 13 de octubre de 2.006 de <http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-5.pdf>.
- Hurtado, S. (1.995). *Trabajo Femenino, Fecundidad y Familia Popular-Urbana*. Caracas, Venezuela. Universidad Central de Venezuela.
- Iranzo, C., & Richter, J. (2.002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20, 509-535, [Online]. Disponible: http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/rvg/v7n20/art_02.pdf [2.006, noviembre 26].
- Isomi, M & Leiva, S. (1997). Las mujeres profesionales en el mercado de trabajo. Un estudio de caso. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES) Concejo de Ciencia y Técnica (CICYT) Universidad Nacional de Santiago del Estero.
- León, F. (septiembre de 2.000). Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1.980 y 1.990. *Serie Mujer y Desarrollo*, (28), 80, [Online]. Disponible: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/6974/lcl1378e.pdf> [2.006, noviembre 26].
- Marín, V. (agosto de 2.006). *Discriminación Socioproductiva de la Mujer*. Caracas, Venezuela. Fundación Escuela de Gerencia Social.
- Martínez, C. (2.003, Marzo 8). Más Empleo para las Mujeres y menos Discriminación Salarial. *La Cerca*. [Diario en línea]. Consultado el día 27 de octubre de 2.006 de [http://www.lacerca.com/Opinin/pagina\(08-03-03\)-3.htm](http://www.lacerca.com/Opinin/pagina(08-03-03)-3.htm).
- Martínez, I., & Acevedo, G. (2.004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*, 7, (1), 66-71, [Online]. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=40270112> [2006, octubre 20].
- Martínez, L. (agosto de 2.003). Estudio de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en México (1.994-2.001). *Serie: Documentos de Investigación. Secretaría de Desarrollo Social*, (4), 43, [Online]. Disponible: <http://www.sedesol.gob.mx/archivos/70/File/Doc%20Inv%204.pdf> [2.006, octubre 20].

- Meléndez, F., & Ramos, M. (2.000). *Análisis de la participación laboral femenina y la segregación sexual de las ocupaciones*. Tesis de grado inédito, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Mincer, J. (1962). Progress in Human Capital Analyses of the Distribution of Earnings, National Bureau of Economic Research, Working Paper N° 53.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings, National Bureau of Economic Research, Columbia University.
- Organización Internacional del Trabajo (1.999). America Latina y el Caribe, Panorama Laboral 99. Revista OIT Informa N°6, 1-68.
- Orlando, M., & Zuñiga, G. (2.000). Situación de la Mujer en el Mercado Laboral en Venezuela: Participación Femenina y Brecha de Ingresos por Género. *Temas de Coyuntura*, (41), 59-85.
- Oaxaca, R. (1.973). Male-female Wage Differentials in Urban Labor Market, *International Economic Review*, 9, 693-705.
- Paz, J. (1.999). Diferencias genéricas de ingreso en Jujuy y Salta, 1.991-1.997. *Boletín del SIDEMA*, 8, (22), [Online]. Disponible: <http://www.un.org/popin/regional/latam/argentina/cenep/sidema22.htm> [2.006, diciembre 03].
- Pérez, M. (1.998). El Tema de la Democracia en los Intereses Estratégicos de Género. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 3, (7), 21-31.
- Pollack, M. (1.997). Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género. *Serie Mujer y Desarrollo*, (19), 74, [Online]. Disponible: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/4338/lcl1016e.pdf> [2.006, octubre 10].
- Psacharopoulos, G. & Cox, D. (1987). Female Participation and Earning. 451-460.
- Ramoni, J. (Septiembre de 2.007). Estudio comparativo de salarios entre trabajadores públicos y privados en Venezuela. *Serie Documentos de Trabajo Gerencia de Investigaciones Económicas*, 89, 38, [Online]. Disponible: <http://www.bcv.org.ve/Upload/Publicaciones/docu89.pdf> [2.007, octubre 15].

- República Bolivariana de Venezuela. (2.001). *Documento de País*. [Online]. Disponible: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=424289> [2.006, noviembre 28].
- Rico, N. (junio de 1.996). Formación de los Recursos humanos Femeninos: Prioridad del Crecimiento y de la Equidad. *Serie Mujer y Desarrollo*, (15), 52, [Online]. Disponible: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/5686/lcl947.pdf> [2.006, octubre 15].
- Salabarría, A., & Arce, M. (1.997). *¿Trabajar en ocupaciones “femeninas” reduce los salarios?*. [Homepage]. Recuperado el día 10 de octubre de 2.006 de <ftp://ftp.econ.unavarra.es/pub/DocumentosTrab/DT9706.pdf>
- Sierra, R. (2.003). Feminización de la Matrícula de Educación Superior y Mercado de Trabajo en Venezuela (1.970-1.999). En *La Universidad se Reforma III* [Online]. Disponible: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/publicaciones/La%20Universidad%20Reforma%20III/Feminización%20de%20la%20matrícula%20-%20Rosaura%20Sierra.pdf> [2.007, octubre 15].
- Tadeo, N. (1.997, abril). *Una Mirada hacia el mercado de Trabajo Femenino en un Contexto Urbano*. Ponencia presentada al Encuentro de la Latin American Studies Association, Guadalajara, México.
- Trejos, J. (2.002). *Mercado de Trabajo y Estructura Productiva Regional: una descripción a partir de los censos de población*. Ponencia presentada en el Simposio “Costa Rica a la luz del censo 2.000”, Costa Rica.
- Urdaneta, L. (1.986). *Participación Económica de la Mujer y la Distribución del Ingreso*. Caracas, Venezuela. Banco Central de Venezuela.
- Viergutz, A. (2.002). La política energética de Venezuela y el Sector Privado. *Revista Venezolana de Econ. y Ciencias Sociales*, 8, (2), 209-217, [Online]. Disponible: <http://168.96.200.17/ar/libros/venezuela/rvecs/viergutz.pdf> [2.006, octubre 14].
- Wajnman, S. (2.007). Diferenciales de ingresos por sexo, composición de las familias y desigualdad del ingreso familiar en Brasil. *Notas de Población*, (84), 131-148, [Online]. Disponible: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/30198/lcd_2344-P_4.pdf [2.008, octubre 12].

- Yoshioka, A. (2.000). *La mujer en el mercado laboral colombiano en la década de los 90*. Artículo presentado en el XXII Congreso Internacional de Latin American Studies Association, Miami, Florida.

ANEXOS

ANEXO A: VARIABLES UTILIZADAS

Los datos utilizados corresponden a la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) del Instituto Nacional de Estadística, la cual se aplica en todo el país.

Salario por Hora: salario mensual / (horas semanales x 4.3), entendiendo por 4.3 una constante que representa la cantidad de semanas al mes. (...)

Logaritmo Neperiano del Salario por Hora: a la formula anterior se le calcula el logaritmo neperiano, y así se obtiene el Ln del salario por hora. (Lnsalxhor)

Experiencia: edad actual menos la edad de finalización de los estudios. (expe)

Experiencia al Cuadrado: la variable experiencia se eleva al cuadrado y así obtenemos la experiencia al cuadrado. (expe2)

Situación Conyugal: convertimos dicha variable en dicotómica, dándole el valor 1 a los casados y unidos con cónyuge residente y 0 a casados y unidos con cónyuge no residente, viudas, solteras, separadas o divorciadas. (disituco)

Sexo: variable dicotómica, en donde el valor 1 es para los hombres y el 0 para las mujeres. (di_sexo)

Logaritmo Neperiano de Horas Semanales Trabajadas: para el año 1994 se tiene pp29 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal) y para el 2007 pp34 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal), a dichas variables se les calcula el logaritmo neperiano y de esta manera se obtiene el Ln de horas semanales trabajadas. (ln_horas)

Full time: para el año 1994 se tiene pp29 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal) y para el 2007 pp34 (horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal), la cual convertimos en dicotómica dándole el valor 1 a más de 35 horas trabajadas semanales y 0 a menos de 35 horas trabajadas semanales. (fulltime)

Edad al Cuadrado: para el año 1994 se tiene pp12 (edad) y para el 2007 pp20 (edad), esta variable se eleva al cuadrado y de esta manera obtenemos la edad al cuadrado. (edad2)

Años de Escolaridad: años de escolaridad construida con nivel y año aprobado, fue recodificada a 0 años, 1 a 3 años, 4 a 6 años, 7 a 10 años y 11 años y más. (escolar)

Ramas de Actividad: para el año 1994 se tiene la variable pp45a (ramas de actividad) y para el 2007 pp49 (ramas de actividad) las cuales recodificamos a Rama de Agricultura, caza, silvicultura y pesca, rama de explotación de hidrocarburos, minas y canteras, rama de industrias manufactureras, rama de electricidad, gas y agua, rama de construcción, rama de comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles, rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones, rama de establecimientos financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas y rama de servicios comunales sociales y personales.

Rama de Agricultura: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de agricultura, caza, silvicultura y pesca y 0 para el resto de las ramas. (r_agricu)

Rama de Explotación: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de explotación de hidrocarburos, minas y canteras y 0 para el resto de las ramas. (r_explot)

Rama de Industria Manufacturera: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de industrias manufactureras y 0 para el resto de las ramas. (r_indman)

Rama de Electricidad: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de electricidad, gas y agua y 0 para el resto de las ramas. (r_electr)

Rama de Construcción: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de construcción y 0 para el resto de las ramas. (r_constr)

Rama de Comercio: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles y 0 para el resto de las ramas. (r_comerc)

Rama de Transporte: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones y 0 para el resto de las ramas. (r_transp)

Rama de Finanzas: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas y 0 para el resto de las ramas. (r_fananc)

Rama de Servicios: variable dicotómica, donde 1 es para la rama de servicios comunales sociales y personales y 0 para el resto de las ramas. (r_servic)

Grupos de Ocupación: para el año 1994 se tiene la variable pp44a (grupos de ocupación) y para el 2007 pp48 (grupos de ocupación) las cuales recodificamos a grupos de profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines, grupos de gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva, grupos de empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines, grupos de agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales, grupos de mineros, canteros y personas en ocupaciones afines, grupos de conductores de medio de transporte comunicaciones y personas en ocupaciones afines, grupos de artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines, grupos de trabajadores de los servicios, deportes y diversiones.

Grupos de Profesionales: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines y 0 para el resto de los grupos. (g_profec)

Grupos de Gerentes: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva y 0 para el resto de los grupos. (g_gerent)

Grupos de Empleados de Oficina: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines y 0 para el resto de los grupos. (g_empofi)

Grupos de Agricultores: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y 0 para el resto de los grupos. (g_agricu)

Grupos de Mineros: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de mineros, canteros y personas en ocupaciones afines y 0 para el resto de los grupos. (g_minero)

Grupos de Conductores: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de conductores de medio de transporte, comunicaciones y personas en ocupaciones afines y 0 para el resto de los grupos. (g_conduc)

Grupos de Artesanos: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines y 0 para el resto de los grupos. (g_artesa)

Grupos de Servicios: variable dicotómica, donde 1 es para el grupo de trabajadores de los servicios, deportes y diversiones y 0 para el resto de los grupos. (g_servic)

ANEXO B: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Tabla B.1. Venezuela: Distribución Porcentual de Ocupados según Categoría Ocupacional,
1.994 y 2.007

Porcentaje de Ocupados por Categoría Ocupacional. 1994 y 2007						
Categorías de Ocupación	1994			2007		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Asalariados del Sector Público	11,4	27,2	16,4	12,1	25,8	17,4
Asalariados del Sector Privado	46,0	43,5	45,2	46,5	35,1	42,1
Miembro de Cooperativa	0,2	0,0	0,1	2,5	0,9	1,9
Sociedades de Personas				5,5	3,4	4,7
Trabajador por cuenta propia	32,2	26,2	30,3	27,0	31,1	28,6
Patrono	8,5	1,8	6,5	5,6	2,0	4,2
Ayudante Familiar o fam. no remun.	1,7	1,2	1,5	0,7	1,7	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).

ANEXO C: ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Tabla C.1. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Edad, 1.994

Grupos de Edad por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Grupos de Edad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
15 - 19 años	66,0	34,0	71,4	28,6
20 - 24 años	56,2	43,8	68,1	31,9
25 - 29 años	50,6	49,4	68,7	31,3
30 - 34 años	40,0	60,0	70,0	30,0
35 - 39 años	44,8	55,2	68,3	31,7
40 - 44 años	46,6	53,4	69,4	30,6
45 - 49 años	47,3	52,7	72,3	27,7
50 - 54 años	52,8	47,2	74,4	25,6
55 - 59 años	62,4	37,6	76,8	23,2
60 - 64 años	60,2	39,8	79,4	20,6
65 y más años	84,2	15,8	85,2	14,8
Total	48,2	51,8	70,1	29,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.2. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Edad, 2.007

Grupos de Edad por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Grupos de Edad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
15 - 19 años	58,7	41,3	72,1	27,9
20 - 24 años	47,2	52,8	68,8	31,2
25 - 29 años	45,5	54,5	66,6	33,4
30 - 34 años	42,2	57,8	66,8	33,2
35 - 39 años	41,1	58,9	65,2	34,8
40 - 44 años	39,5	60,5	65,6	34,4
45 - 49 años	38,4	61,6	67,5	32,5
50 - 54 años	41,4	58,6	71,2	28,8
55 - 59 años	50,7	49,3	72,3	27,7
60 - 64 años	55,8	44,2	76,9	23,1
65 y más años	57,9	42,1	77,6	22,4
Total	43,0	57,0	68,1	31,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.3. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Situación Conyugal, 1.994

Situación Conyugal por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Situación Conyugal	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Casado con cónyuge residente	54,1	45,9	77,5	22,5
Casado con cónyuge no residente	29,0	71,0	52,1	47,9
Unido con cónyuge residente	60,6	39,4	82,2	17,8
Unido con cónyuge no residente	19,6	80,4	37,0	63,0
Divorciado o separado	17,3	82,7	33,9	66,1
Viudo	21,1	78,9	32,2	67,8
Soltero	43,1	56,9	64,8	35,2
Total	48,0	52,0	70,0	30,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.4. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Situación Conyugal, 2.007

Situación Conyugal por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Situación Conyugal	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Casado con cónyuge residente	49,0	51,0	72,2	27,8
Casado con cónyuge no residente	38,6	61,4	53,2	46,8
Unido con cónyuge residente	49,9	50,1	76,5	23,5
Unido con cónyuge no residente	28,7	71,3	52,2	47,8
Divorciado o separado	18,1	81,9	37,2	62,8
Viudo	9,9	90,1	33,7	66,3
Soltero	40,9	59,1	66,7	33,3
Total	43,0	57,0	68,1	31,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.5. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Años de Escolaridad, 1.994

Años de Escolaridad en el Sector Público y Privado, 1.994						
Años de Escolaridad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
0 años	2,5	0,9	1,7	6,8	4,1	6,0
1 a 3 años	3,3	2,8	3,0	8,4	4,5	7,2
4 a 6 años	20,5	17,0	18,7	33,9	25,4	31,4
7 a 10 años	27,6	21,7	24,5	28,2	28,4	28,3
11 años y mas	46,2	57,5	52,1	22,7	37,6	27,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.6. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Años de Escolaridad, 2.007

Años de Escolaridad en el Sector Público y Privado, 2.007						
Años de Escolaridad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
0 años	1,1	0,7	0,8	4,0	1,9	3,3
1 a 3 años	1,8	1,4	1,5	6,4	2,6	5,2
4 a 6 años	12,4	10,1	11,1	27,8	17,5	24,5
7 a 10 años	38,2	45,7	42,5	32,4	36,4	33,6
11 años y mas	46,6	42,2	44,1	29,5	41,6	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.7. Venezuela. Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 1.994

Años de Escolaridad por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Años de Escolaridad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
0 años	71,3	28,7	79,5	20,5
1 a 3 años	52,2	47,8	81,6	18,4
4 a 6 años	52,8	47,2	75,8	24,2
7 a 10 años	54,1	45,9	69,9	30,1
11 años y mas	42,7	57,3	58,6	41,4
Total	48,2	51,8	70,1	29,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.8. Venezuela. Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Escolaridad, 2.007

Años de Escolaridad por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Años de Escolaridad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
0 años	54,3	45,7	81,8	18,2
1 a 3 años	49,0	51,0	83,8	16,2
4 a 6 años	48,1	51,9	77,1	22,9
7 a 10 años	38,6	61,4	65,4	34,6
11 años y mas	45,4	54,6	60,1	39,9
Total	43,0	57,0	68,0	32,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.9. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 1.994

Grupos de Ocupación por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Grupos de Ocupación	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	33,7	66,3	52,7	47,3
Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva	68,3	31,7	70,0	30,0
Empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines	34,8	65,2	52,1	47,9
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales	98,5	1,5	98,4	1,6
Miñeros, canteros y personas en ocupaciones afines	96,0	4,0	100,0	0,0
Conductores de medio de transporte comunicaciones y personas en ocupaciones afines	98,4	1,6	97,0	3,0
Artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines	92,8	7,2	89,3	10,7
Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones	55,1	44,9	44,8	55,2
Otras ocupaciones n.e.o.g y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas	100,0	0,0	67,0	33,0
Total	48,2	51,8	70,1	29,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.10. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Grupos de Ocupación, 2.007

Grupos de Ocupación por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Grupos de Ocupación	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	29,1	70,9	41,7	58,3
Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva	70,2	29,8	69,8	30,2
Empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines	29,9	70,1	47,8	52,2
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales	99,0	1,0	96,5	3,5
Mineros, canteros y personas en ocupaciones afines	97,1	2,9	98,3	1,7
Conductores de medio de transporte comunicaciones y personas en ocupaciones afines	97,0	3,0	98,2	1,8
Artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines	97,8	2,2	90,5	9,5
Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones	49,8	50,2	46,7	53,3
Otras ocupaciones n.e.o.g y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas	97,3	2,7	100,0	0,0
Total	42,9	57,1	68,0	32,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.11. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Ramas de Actividad, 1.994

Ramas de Actividad en el Sector Público y Privado, 1.994						
Ramas de Actividad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	1,0	0,2	0,6	16,4	1,1	11,8
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	8,2	1,2	4,6	0,9	0,2	0,7
Industrias manufactureras	5,6	1,2	3,3	22,0	15,4	20,0
Electricidad, gas y agua	2,9	0,6	1,7	1,0	0,8	0,9
Construcción	1,5	0,4	0,9	14,0	2,3	10,5
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	1,0	1,0	1,0	19,0	27,0	21,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,8	0,8	1,8	6,2	3,1	5,3
Establecimientos. Financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	1,8	0,8	1,2	7,8	13,6	9,5
Servicios comunales sociales y personales	75,1	94,0	84,9	12,6	36,7	19,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.12. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Ramas de Actividad, 2.007

Ramas de Actividad en el Sector Público y Privado, 2.007						
Ramas de Actividad	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	0,1	0,0	0,1	12,7	1,7	9,2
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	5,5	1,0	2,9	0,8	0,2	0,6
Industrias manufactureras	1,9	0,4	1,0	20,8	14,5	18,8
Electricidad, gas y agua	3,1	0,6	1,7	0,5	0,2	0,4
Construcción	0,8	0,2	0,4	18,4	2,6	13,3
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	1,4	1,3	1,4	18,8	29,7	22,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,9	1,2	2,0	9,1	4,2	7,5
Establecimientos. Financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	0,6	0,4	0,5	8,1	9,0	8,4
Servicios comunales sociales y personales	83,6	94,9	90,1	10,9	37,8	19,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.13. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 1.994

Ramas de Actividad por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Ramas de Actividad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	83,4	16,6	97,3	2,7
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	86,6	13,4	93,2	6,8
Industrias manufactureras	81,6	18,4	77,0	23,0
Electricidad, gas y agua	82,6	17,4	75,4	24,6
Construcción	79,6	20,4	93,5	6,5
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	50,3	49,7	62,3	37,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76,2	23,8	82,6	17,4
Establecimientos. Financieros seguros, bienes in	68,3	31,7	57,4	42,6
Servicios comunales sociales y personales	42,6	57,4	44,5	55,5
Total	48,2	51,8	70,1	29,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1994).

Tabla C.14. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Ramas de Actividad, 2.007

Ramas de Actividad por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Ramas de Actividad	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	69,4	30,6	94,0	6,0
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	81,2	18,8	88,7	11,3
Industrias manufactureras	80,6	19,4	75,3	24,7
Electricidad, gas y agua	80,3	19,7	81,9	18,1
Construcción	79,7	20,3	93,8	6,2
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	44,6	55,4	57,4	42,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	63,9	36,1	82,1	17,9
Establecimientos. Financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	51,9	48,1	65,8	34,2
Servicios comunales sociales y personales	40,0	60,0	38,1	61,9
Total	43,1	56,9	68,1	31,9

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2007).

Tabla C.15. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 1.994

Años de Experiencia por Sexo en el Sector Público y Privado, 1.994				
Años de Experiencia	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Menos de 0 años	38,3	61,7	57,0	43,0
De 0 a 10 años	50,1	49,9	65,7	34,3
De 11 a 20 años	43,6	56,4	71,8	28,2
De 21 a 30 años	46,9	53,1	69,7	30,3
De 31 a 40 años	52,8	47,2	72,5	27,5
De 41 a 50 años	58,2	41,8	82,1	17,9
De 51 a 61 años	65,3	34,7	84,3	15,7
Total	47,7	52,3	17,4	82,6

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.16. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado por Sexo según Años de Experiencia, 2.007

Años de Experiencia por Sexo en el Sector Público y Privado, 2.007				
Años de Experiencia	Sector Público		Sector Privado	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Menos de 0 años	34,3	65,7	44,8	55,2
De 0 a 10 años	45,6	54,4	65,6	34,4
De 11 a 20 años	42,8	57,2	68,1	31,9
De 21 a 30 años	39,3	60,7	67,3	32,7
De 31 a 40 años	42,1	57,9	70,0	30,0
De 41 a 50 años	50,4	49,6	72,8	27,2
De 51 a 61 años	59,8	40,2	84,7	15,3
Total	42,8	57,2	67,5	32,5

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.17. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Horas Semanales Trabajadas, 1.994

Tabla de Horas Semanales Trabajadas en el Sector Público y Privado, 1.994						
Horas Semanales Trabajadas	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
De 1 a 10	0,1	0,3	0,2	0,3	0,6	0,4
De 11 a 20	0,3	0,8	0,6	0,7	1,8	1,0
De 21 a 30	3,6	13,9	8,9	2,9	6,1	3,9
De 31 a 40	57,4	55,8	56,6	48,3	55,7	50,5
De 41 a 50	21,8	11,7	16,6	41,1	30,8	38,1
De 51 a 60	4,0	1,5	2,7	4,6	3,3	4,2
De 61 a 70	0,7	0,1	0,4	0,7	0,6	0,6
De 71 a 80	4,0	0,8	2,3	1,0	0,8	0,9
De 81 a 90	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3
De 91 a 99	1,1	0,0	0,5	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.18. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Horas Semanales Trabajadas, 2.007

Tabla de Horas Semanales Trabajadas en el Sector Público y Privado, 2.007						
Horas Semanales Trabajadas	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
De 1 a 10	0,6	1,0	0,9	0,6	1,3	0,8
De 11 a 20	1,6	3,9	2,9	2,2	4,1	2,8
De 21 a 30	5,2	11,9	9,0	3,9	7,0	4,9
De 31 a 40	60,7	70,7	66,3	42,2	50,8	44,9
De 41 a 50	23,2	10,5	16,1	39,1	30,0	36,2
De 51 a 60	4,3	1,3	2,6	7,3	4,5	6,4
De 61 a 70	0,9	0,2	0,5	1,5	1,0	1,4
De 71 a 80	2,4	0,3	1,3	2,2	0,9	1,8
De 81 a 90	0,4	0,2	0,3	0,5	0,2	0,4
De 91 a 99	0,6	0,0	0,3	0,5	0,1	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla C.19. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Salario Mensual, 1.994

Salario Mensual en el Sector Público y Privado, 1.994						
Salario Mensual	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Menos de 1 Salario Mínimo	9,1	17,5	13,4	26,4	30,4	27,6
De 1 a 2 Salarios Mínimos	54,6	59,7	57,3	52,4	53,1	52,6
De 2 a 4 Salarios Mínimos	27,6	19,4	23,3	16,0	12,1	14,8
De 4 a 6 Salarios Mínimos	5,8	2,4	4,0	3,0	2,7	2,9
De 6 a 8 Salarios Mínimos	1,7	0,6	1,1	1,0	1,0	1,0
De 8 a 10 Salarios Mínimos	0,3	0,2	0,3	0,5	0,3	0,4
De 10 a 12 salarios Mínimos	0,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3
De 12 Salarios Mínimos y Mas	0,5	0,2	0,4	0,3	0,2	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla C.20. Venezuela: Distribución Porcentual de la Población Ocupados en el Sector Público y Privado según Salario Mensual en el Sector Público y Privado, 2.007

Salario Mensual en el Sector Público y Privado, 2.007						
Salario Mensual	Sector Público			Sector Privado		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Menos de 1 Salario Mínimo	20,2	29,7	25,7	52,9	63,9	56,5
De 1 a 2 Salarios Mínimos	57,5	56,3	56,8	39,0	30,5	36,2
De 2 a 4 Salarios Mínimos	18,0	12,5	14,8	6,6	4,5	5,9
De 4 a 6 Salarios Mínimos	3,0	1,1	1,9	1,2	0,9	1,1
De 6 a 8 Salarios Mínimos	1,0	0,2	0,5	0,1	0,1	0,1
De 8 a 10 Salarios Mínimos	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
De 10 a 12 salarios Mínimos	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
De 12 Salarios Mínimos y Mas	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

**ANEXO D: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DEL MODELO DE INGRESO
LABORAL**

Tabla D.1. Venezuela: Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral para toda la Muestra, 1.994

Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral para toda la Muestra 1.994				
VARIABLES EXPLICATIVAS	Público		Privado	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
Log. Del Salario por Hora	4,87	0,62	4,63	0,67
Edad ²	1.477,99	792,72	1.086,64	795,69
Sit. Conyugal	0,61	0,49	0,48	0,50
Años de Escol.	9,87	3,33	8,10	3,20
Experiencia	21,26	10,96	17,03	11,45
Experiencia ²	572,11	555,55	421,08	546,94
Log. De Horas	3,70	0,23	3,74	0,21
Tiempo Compl.	0,87	0,33	0,94	0,24
<i>Dummy de Sexo</i>	0,50	0,50	0,70	0,46
Grup. Agricultores	0,01	0,08	0,09	0,29
Grup. Artesanos	0,07	0,25	0,28	0,45
Grup. Conductores	0,04	0,19	0,07	0,26
Grup. Empl. De Ofic.	0,21	0,41	0,27	0,44
Grup. Gerentes	0,03	0,17	0,03	0,16
Grup. Mineros	0,01	0,10	0,01	0,08
Grup. Profesionales	0,37	0,48	0,09	0,29
Grup. Servicios	0,24	0,43	0,17	0,37
Ram. Agricultura	0,00	0,06	0,10	0,30
Ram. Comercio	0,01	0,10	0,22	0,41
Ram. Construcción	0,01	0,09	0,11	0,31
Ram. Electricidad	0,02	0,14	0,01	0,10
Ram. Explotación	0,05	0,22	0,01	0,08
Ram. Financiera	0,01	0,11	0,10	0,30
Ram. Ind. Manufac.	0,04	0,19	0,21	0,41
Ram. Servicios	0,84	0,37	0,19	0,40
Ram. Transporte	0,02	0,14	0,05	0,22

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla D.2. Venezuela: Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral para toda la Muestra, 2.007

Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral para toda la muestra 2.007				
VARIABLES EXPLICATIVAS	Público		Privado	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
Log. Del Salario por Hora	8,51	0,59	8,14	0,58
Edad ²	1611,82	891,25	1270,49	921,78
Sit. Conyugal	0,61	0,49	0,51	0,50
Años de Escol.	10,41	2,82	8,72	3,05
Experiencia	22,26	11,58	18,90	12,62
Experiencia ²	629,30	598,87	516,65	639,99
Log. De Horas	3,64	0,30	3,73	0,31
Tiempo Compl.	0,79	0,41	0,87	0,34
<i>Dummy de Sexo</i>	0,43	0,50	0,67	0,47
Grup. Agricultores	0,01	0,07	0,08	0,27
Grup. Artesanos	0,04	0,18	0,26	0,44
Grup. Conductores	0,03	0,17	0,08	0,28
Grup. Empl. De Ofic.	0,16	0,37	0,22	0,42
Grup. Gerentes	0,03	0,17	0,04	0,21
Grup. Mineros	0,00	0,06	0,00	0,06
Grup. Profesionales	0,43	0,50	0,08	0,28
Grup. Servicios	0,28	0,45	0,21	0,41
Ram. Agricultura	0,00	0,03	0,08	0,27
Ram. Comercio	0,01	0,12	0,23	0,42
Ram. Construcción	0,00	0,06	0,13	0,34
Ram. Electricidad	0,02	0,12	0,00	0,06
Ram. Explotación	0,03	0,17	0,01	0,07
Ram. Financiera	0,00	0,07	0,09	0,28
Ram. Ind. Manufac.	0,01	0,09	0,19	0,39
Ram. Servicios	0,90	0,30	0,20	0,40
Ram. Transporte	0,02	0,14	0,07	0,26

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

Tabla D.3. Venezuela: Estadísticas Descriptivas del modelo de Ingreso Laboral por Sexo, 1.994

Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral por Sexo 1.994								
Variables Explicativas	Público				Privado			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. típ.						
Log. Del Salario por Hora	4,91	0,63	4,82	0,60	4,65	0,66	4,56	0,70
Edad ²	1.501,75	858,49	1.454,24	720,25	1.110,40	827,82	1.032,04	713,41
Sit. Conyugal	0,71	0,45	0,51	0,50	0,55	0,50	0,33	0,47
Años de Escol.	9,64	3,37	10,10	3,26	7,76	3,15	8,90	3,16
Experiencia	21,61	11,55	20,91	10,32	17,65	11,63	15,60	10,89
Experiencia ²	600,30	598,33	543,94	507,67	446,78	572,90	362,03	476,77
Log. De Horas	3,76	0,22	3,65	0,22	3,76	0,19	3,71	0,23
Tiempo Compl.	0,95	0,22	0,80	0,40	0,95	0,21	0,91	0,29
Grup. Agricultores	0,01	0,10	0,00	0,02	0,13	0,33	0,01	0,08
Grup. Artesanos	0,13	0,33	0,01	0,10	0,35	0,48	0,10	0,30
Grup. Conductores	0,07	0,26	0,00	0,04	0,10	0,30	0,01	0,08
Grup. Empl. De Ofic.	0,15	0,36	0,28	0,45	0,20	0,40	0,42	0,49
Grup. Gerentes	0,04	0,19	0,02	0,13	0,03	0,16	0,03	0,16
Grup. Mineros	0,02	0,14	0,00	0,03	0,01	0,09	0,00	0,00
Grup. Profesionales	0,26	0,44	0,48	0,50	0,07	0,26	0,14	0,35
Grup. Servicios	0,27	0,45	0,21	0,41	0,11	0,31	0,30	0,46
Ram. Agricultura	0,01	0,09	0,00	0,02	0,14	0,34	0,01	0,10
Ram. Comercio	0,01	0,10	0,01	0,09	0,20	0,40	0,27	0,45
Ram. Construcción	0,02	0,12	0,00	0,05	0,14	0,35	0,02	0,15
Ram. Electricidad	0,03	0,18	0,01	0,08	0,01	0,10	0,01	0,09
Ram. Explotación	0,09	0,28	0,01	0,12	0,01	0,09	0,00	0,04
Ram. Financiera	0,02	0,13	0,01	0,09	0,08	0,27	0,14	0,35
Ram. Ind. Manufac.	0,06	0,24	0,01	0,12	0,23	0,42	0,16	0,37
Ram. Servicios	0,74	0,44	0,94	0,25	0,13	0,33	0,35	0,48
Ram. Transporte	0,03	0,17	0,01	0,10	0,06	0,24	0,03	0,17

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994).

Tabla D.4. Venezuela: Estadísticas Descriptivas del modelo de Ingreso Laboral por Sexo, 2.007

Estadísticos Descriptivos del Modelo de Ingreso Laboral por Sexo 2.007								
Variables Explicativas	Sector Público				Sector Privado			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
Log. Del Salario por Hora	8,56	0,56	8,47	0,61	8,17	0,57	8,09	0,59
Edad ²	1615,33	945,31	1609,16	848,13	1276,48	949,43	1258,17	861,94
Sit. Conyugal	0,70	0,46	0,54	0,50	0,56	0,50	0,40	0,49
Años de Escol.	10,27	2,85	10,51	2,79	8,31	3,04	9,56	2,89
Experiencia	22,27	12,13	22,25	11,14	19,30	12,80	18,09	12,22
Experiencia ²	642,98	638,26	618,97	567,09	536,22	664,45	476,35	584,37
Log. De Horas	3,71	0,29	3,59	0,29	3,75	0,29	3,67	0,33
Tiempo Compl.	0,87	0,34	0,72	0,45	0,90	0,31	0,82	0,39
Grup. Agricultores	0,01	0,11	0,00	0,01	0,11	0,31	0,01	0,09
Grup. Artesanos	0,08	0,27	0,00	0,04	0,35	0,48	0,08	0,27
Grup. Conductores	0,07	0,25	0,00	0,04	0,12	0,33	0,00	0,07
Grup. Empl. De Ofic.	0,11	0,31	0,20	0,40	0,16	0,36	0,36	0,48
Grup. Gerentes	0,05	0,22	0,01	0,12	0,05	0,21	0,04	0,20
Grup. Mineros	0,01	0,09	0,00	0,02	0,01	0,07	0,00	0,02
Grup. Profesionales	0,30	0,46	0,54	0,50	0,05	0,22	0,15	0,36
Grup. Servicios	0,32	0,47	0,24	0,43	0,15	0,36	0,35	0,48
Ram. Agricultura	0,00	0,03	0,00	0,02	0,11	0,32	0,02	0,12
Ram. Comercio	0,01	0,12	0,01	0,12	0,19	0,39	0,30	0,46
Ram. Construcción	0,01	0,08	0,00	0,04	0,18	0,39	0,02	0,15
Ram. Electricidad	0,03	0,17	0,01	0,07	0,00	0,07	0,00	0,05
Ram. Explotación	0,05	0,23	0,01	0,10	0,01	0,08	0,00	0,05
Ram. Financiera	0,01	0,07	0,00	0,07	0,08	0,28	0,09	0,29
Ram. Ind. Manufac.	0,01	0,12	0,00	0,05	0,21	0,41	0,14	0,35
Ram. Servicios	0,84	0,36	0,95	0,22	0,11	0,31	0,37	0,48
Ram. Transporte	0,03	0,17	0,01	0,12	0,09	0,29	0,04	0,20

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre para el 2.007).

ANEXO E: RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER

Tabla E.1. Venezuela: Resultados de la Descomposición por Variable en los Sectores Público y Privado, 1.994 y 2.007.

Resultados de la Descomposición por Variable								
Variables Explicativas	Público				Privado			
	1.994		2.007		1.994		2.007	
	DE	DNE	DE	DNE	DE	DNE	DE	DNE
(Constante)	0,000	1,960	0,000	1,251	0,000	-0,415	0,000	1,172
Edad ²	0,025	1,938	-0,001	0,564	-0,003	0,218	0,000	0,588
Sit. Conyugal	0,017	0,049	0,016	0,060	0,018	0,006	0,020	0,052
Años de Escol.	-0,015	-1,086	-0,014	-0,193	-0,082	-0,194	-0,052	-0,389
Experiencia	-0,004	-1,258	0,000	-0,243	0,063	-0,057	0,025	-0,246
Experiencia ²	-0,032	-0,547	-0,003	-0,241	-0,030	-0,087	-0,019	-0,216
Log. De Horas	-0,099	-0,784	-0,078	-1,042	-0,032	0,030	-0,062	-0,669
Tiempo Compl.	0,013	0,086	0,004	0,042	0,011	-0,020	0,012	0,024
Grup. Agricultores	-0,008	0,000	-0,005	0,000	-0,040	0,004	-0,019	-0,001
Grup. Artesanos	-0,053	-0,001	-0,034	0,000	-0,052	0,064	-0,028	-0,007
Grup. Conductores	-0,039	0,000	-0,030	-0,001	-0,016	0,003	-0,004	-0,002
Grup. Empl. De Ofic.	0,057	-0,083	0,030	-0,059	0,028	0,234	0,003	-0,054
Grup. Gerentes	0,002	-0,006	-0,004	-0,005	0,000	0,015	0,001	-0,007
Grup. Mineros	-0,007	0,000	-0,004	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
Grup. Profesionales	0,045	-0,101	0,058	-0,173	-0,021	0,083	-0,035	-0,016
Grup. Servicios	-0,020	-0,006	-0,034	-0,012	0,050	0,198	0,014	-0,012
Ram. Agricultura	0,002	0,000	0,000	0,000	-0,008	0,000	-0,013	0,000
Ram. Comercio	0,000	0,003	0,000	0,008	-0,009	0,026	0,005	-0,016
Ram. Construcción	0,000	0,000	0,002	0,000	0,031	0,003	0,031	-0,003
Ram. Electricidad	0,004	0,000	0,012	0,001	0,001	0,002	0,000	0,000
Ram. Explotación	0,027	-0,001	0,033	0,000	0,003	0,000	0,001	-0,001
Ram. Financiera	0,001	-0,001	0,000	-0,001	-0,014	0,013	0,000	-0,016
Ram. Ind. Manufac.	0,010	-0,002	0,006	0,001	0,014	-0,006	0,005	-0,009
Ram. Servicios	0,000	-0,001	-0,026	0,192	-0,034	0,082	0,017	0,006
Ram. Transporte	0,005	0,002	0,006	0,002	0,010	0,001	0,001	-0,002
<i>Total</i>	-0,070	0,162	-0,065	0,152	-0,112	0,201	-0,094	0,177

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (2do semestre para 1.994 y 1er semestre para el 2.007).