

Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina

Employment and gender: analysis of employers' preferences as determinants of access to employment. The particular case of Cordoba city, Argentina

Juan Pablo Carranza

jpcarranza@uesiglo21.edu.ar

Pablo Ignacio Peralta

pperalta@uesiglo21.edu.ar

Universidad Empresarial Siglo 21

SÍNTESIS

A medida que las mujeres comenzaron a incrementar su participación en el mercado de trabajo, la literatura económica empezó a mostrar mayor atención al trato diferencial recibido por éstas. Se ha identificado a la discriminación por parte de los empleadores una de las posibles causas que explicarían el trato diferencial entre géneros en el mercado laboral. El presente artículo se propone analizar si existen preferencias de género por parte de los empleadores a la hora de cubrir un puesto determinado. Para ello se analizó la demanda en base a cuatro variables clave: categorías de los puestos demandados, competencias necesarias, nivel educativo alcanzado y edad máxima requerida. Los resultados encontrados sugieren claras preferencias de los empleadores hacia el género masculino para cubrir puestos directivos, segregación de competencias y estudios universitarios por género, y una mayor inequidad para las mujeres en el acceso al empleo según la edad máxima.

ABSTRACT

As women began to increase their participation in the labor market, the economic literature began to devote more attention to the differential treatment they receive. In that sense, the discrimination by employers has been identified as one of the possible causes that might explain the differential treatment between genders

in the labor market. The purpose of the present paper is to analyze whether there are gender preferences on the part of employers when it comes to filling a certain position. Hence, labor demand was analyzed according to four key variables: categories of the positions demanded, skills needed, academic level achieved, and maximum age required. The obtained results suggest marked preferences of employers towards the male gender for covering managerial positions, gender segregation of skills and university studies requested, and more inequality for women in their access to employment according to the maximum age required.

Palabras claves: Demanda laboral, discriminación de género, empleadores, desempleo.

Keywords: Labor demand, gender discrimination, employers, unemployment.

Código JEL: J16, J23, J31, J71.

1. Introducción

A medida que las mujeres fueron incrementando su participación en el mercado del trabajo, la literatura económica comenzó a prestar mayor atención al trato diferencial que recibía cada género en el ámbito laboral. La mayoría de los estudios empíricos desarrollados sobre este punto muestran resultados desalentadores para las mujeres: tienen una menor presencia en el mercado, están excluidas de algunas ocupaciones, tienen una mayor participación en empleos temporales, sufren niveles de desempleo más elevados y cobran salarios inferiores a los hombres (García y Morales, 2009). Muchos economistas han buscado las causas de ésta situación en motivos relacionados a la productividad de los trabajadores, mientras otros han fijado posición señalando a la discriminación por parte de los empleadores como una de las posibles causas que explicarían este tipo de tratos diferenciales por género (Darity y Mason, 1998) (Bergmann, 1989).

La teoría económica se refiere principalmente a cuatro tipos de discriminación en el mercado laboral (Baquero et al., 2000):

- i) La *discriminación salarial* se presenta cuando las diferencias salariales entre grupos de personas con características distintivas y observables no pueden ser atribuidas a diferencias en la productividad.

- ii) La *discriminación en el acceso al empleo* se da cuando un grupo de trabajadores con determinadas características distintivas y observables tienen tasas de desempleo mayores que otros grupos.
- iii) La *discriminación dentro del empleo* se genera cuando un grupo de trabajadores con características distintivas y observables tiene restricciones a la formación de capital humano dentro del lugar en donde trabaja.
- iv) La *discriminación o segregación ocupacional* se presenta cuando los empleadores asignan determinados tipos de empleo a algún grupo con características distintivas y observables.

El grueso de las investigaciones económicas se ha orientado al análisis del resultado del mercado, plasmado en tasas de participación y salarios diferentes entre hombres y mujeres, y su relación con la productividad de ambos grupos. El presente artículo, en tanto, se propone analizar si existen preferencias de género por parte de los empleadores antes de la contratación de una persona para un empleo determinado.

Sobre la base de un relevamiento diario de periódicos locales y sitios web especializados en la búsqueda de empleo, desagregando en detalle los avisos de empleo publicados por las empresas demandantes, se intenta encontrar evidencias de segregación ocupacional en la demanda de empleo, tomando como referencia el caso particular la ciudad de Córdoba, Argentina. Se analizan las preferencias de los empleadores en cuanto al género requerido para diversas categorías de puestos demandados, y las diferentes competencias laborales, nivel educativo y edad máxima que se exige como requisito a cada género para acceder al mercado laboral.

El artículo se encuentra organizado en 6 secciones. En la siguiente sección se realiza una breve revisión bibliográfica analizando las principales teorías sobre la discriminación laboral y se sintetizan los más recientes enfoques metodológicos sobre segregación ocupacional. En la sección 3 se repasa el perfil productivo de la ciudad de Córdoba, mientras que en la sección 4 se detalla la metodología de investigación utilizada. Por último, la sección 5 está dedicada al análisis de los principales resultados obtenidos y en la sección 6 resaltan las principales conclusiones que se desprenden del presente artículo.

2. Marco teórico

Una de las máximas en el análisis del mercado laboral en la economía neoclásica descansa en el supuesto de que cada trabajador recibe como salario el valor de su productividad marginal, y no existen barreras de entrada y salida al mercado de trabajo. Bajo este enfoque, el hecho de que dos personas (o grupos de personas) reciban salarios diferentes o tengan distintas posibilidades de acceso al mercado laboral, solo puede deberse a que la productividad de las mismas es también diferente. Por supuesto, este restrictivo supuesto dista de verificarse en la realidad, dando lugar a variados enfoques que pretenden explicar los tratos diferenciales entre los grupos de trabajadores con características distintivas no fundados en la productividad de los mismos.

Un primer enfoque, llamado *Modelo de Poder de Mercado* (Robinson, 1965), supone la existencia de un solo comprador del factor trabajo que puede fijar salarios por debajo de su productividad marginal. Por lo tanto, mientras más inelástica sea la oferta laboral en relación al salario, más bajos resultarán estos en relación a la productividad. Con la finalidad de obtener mayores beneficios, el empleador monopsonista tendrá el incentivo de diferenciar salarios entre grupos de personas con distinta elasticidad-precio en la oferta de trabajo. Por supuesto, el género es uno de los ámbitos en donde puede observarse este tipo de discriminación: aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, el empleador ofrecerá salarios más bajos a las mujeres, ya que supone que éstas tienen una curva de oferta laboral más inelástica en relación al salario que los hombres¹. De lo anterior puede concluirse que el poder de negociación de las mujeres es menor al de los hombres, generando las condiciones e incentivos para que el empleador maximizador de beneficios adopte un comportamiento diferenciador entre ambos grupos, basado en decisiones racionales.

Un segundo enfoque, desarrollado por el premio nobel de economía Gary S. Becker, se refiere a los prejuicios que algunos de los empleadores podrían tener en contra de las mujeres, comúnmente conocido como *Gusto por la Discriminación* (Becker, 1957). Según este enfoque, algunos empleadores tienen prejuicios que les hacen difícil

tolerar la presencia de un grupo de trabajadores con características personales diferentes a otro grupo en el lugar de trabajo. Un empleador tiene gusto por la discriminación cuando está dispuesto a afrontar un costo adicional para contratar para un determinado empleo a personas pertenecientes a un determinado grupo y discriminar al resto. Sin embargo, el enfoque del gusto por la discriminación es forzado por sus propios supuestos a la conclusión de que la discriminación solo puede ser un fenómeno temporal, dado que el empleador que persista en una conducta discriminatoria, será expulsado del mercado a través del ajuste propio de un mercado laboral competitivo: otros empleadores que no discriminen podrían beneficiarse pagando salarios menores a las personas de productividad similar pero que están siendo actualmente discriminadas (Darity y Mason, 1998). Por lo tanto, de acuerdo a este análisis, a largo plazo no puede existir discriminación en el mercado laboral². En base a esta crítica, Becker argumenta, posteriormente (Becker, 1975), que una parte de las diferencias salariales y de acceso al mercado laboral por género viene explicada por las diferencias en la formación de capital humano entre ambos grupos. Bajo el supuesto teórico, muchas veces verificado empíricamente, de que las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su vida laboral, los empleadores preferirían contratar para un determinado empleo, y a iguales condiciones, competencias laborales y estudios entre postulantes, a personas de género masculino porque esperan de ellos una mayor acumulación de capital humano que las mujeres.

Un tercer enfoque está compuesto por una batería de modelos llamados *Modelos de Discriminación Estadística* (Phelps, 1972; Spence, 1973, Aigener y Cain, 1977). Los autores asociados a este enfoque suponen que los trabajadores no son discriminados por prejuicios de los empleadores a la hora de contratar sino porque existen asimetrías de información. La idea principal es que el empleador se enfrenta a una decisión de inversión cuando contrata a una persona. Se supone que es adverso al riesgo y cuenta con información incompleta sobre la productividad real de la persona que va a contratar. Entonces, a la hora de decidir entre distintos postulantes, el empleador toma como referencia, tanto las características propias que haya podido captar de cada postulante, como las características promedio del grupo al cual esa persona pertenece. La razón de ello radica en

que la información disponible sobre la productividad de cada individuo es escasa, mientras que la concerniente al promedio de un grupo es relativamente más completa y menos costosa. Los modelos neoclásicos centrados en el enfoque de la discriminación estadística representan el esfuerzo más serio dentro de la escuela económica neoclásica en explicar por qué la discriminación es un fenómeno que persiste en el tiempo (Darity y Mason, 1998). Sin embargo, se ha demostrado que aún en estos modelos no puede existir discriminación en el largo plazo (Aigner y Cain, 1977). Esto es, si las diferencias percibidas entre dos grupos no son reales el empleador aprenderá de su error e incorporará esta información a sus preferencias; y si la discriminación aún persiste entonces las diferencias entre grupos serán reales y por ende basadas en deficiencias de acumulación de capital humano.

En todos los modelos neoclásicos analizados, ya sea bajo el enfoque de *Poder de Mercado*, el enfoque del *Gusto por la Discriminación* o el enfoque centrado en la *Discriminación Estadística*, el objetivo central reside en absolver al mercado de su rol en el trato diferencial hacia diferentes grupos de trabajadores no fundado en la productividad, al menos a largo plazo (Darity y Mason, 1998).

Otro enfoque que pretende explicar el trato diferencial que diversos grupos de personas enfrentan en el mercado laboral analiza la segregación ocupacional por género, bajo la llamada *Hipótesis de la Concentración* (Bergmann, 1989). De acuerdo con este enfoque, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. Esta teoría, aplicada a la discriminación por género, sostiene que la concentración de las mujeres en pocas ocupaciones a causa de la discriminación lleva a la disminución de los salarios de todos los individuos en tales ocupaciones. En tal sentido, Bergmann concluye que no solo las mujeres perciben un salario menor que los hombres por realizar una misma actividad, sino también que las mujeres ocupan puestos que tienen menores posibilidades de crecimiento o de ascenso dentro de las empresas.

El enfoque de Bergmann sugiere que la principal desventaja de las mujeres en el mercado laboral es el comportamiento de los empleadores al tener en cuenta el género del trabajador a la hora de decidir qué empleo ocupará y cuál será su remuneración ofrecida.

Hombres y mujeres, entonces, compiten en mercados laborales diferentes³, lo cual explica tanto las diferencias en las tasas de ocupación entre géneros, como el diferencial de salarios observado en el mercado laboral. Mientras que segregar ocupaciones por género puede ser causante de una brecha salarial, la existencia de la misma fortalece el deseo de una empresa para mantener a los grupos de empleados en ocupaciones diferentes: los empleadores se niegan a pagar a las mujeres el salario de un hombre cuando saben que pueden conseguir cubrir el puesto requerido por menos.

Se han desarrollado numerosos estudios empíricos cuya metodología está orientada a captar y explicar algún grado de segregación ocupacional en el mercado laboral. Entre los más recientes, Banerjee, et al (2009) analizaron el rol de las castas en la demanda de empleo de los sectores más dinámicos de la economía Hindú, particularmente en Delhi, la industria de los call-centers y la industria del software. Para ello enviaron aleatoriamente currículums ficticios con nombres típicos de las diferentes castas en respuesta a los avisos de empleo publicados por empresas de esos sectores en los principales periódicos y sitios web especializados en el tema, con el objetivo de analizar la tasa de respuesta a una entrevista personal de cada grupo. Si bien no se encontró evidencia de discriminación contra las castas “no-altas” en la industria del software, sí se observaron grandes y significativas diferencias en los llamados a entrevistas personales a favor de las castas altas en el sector de los call-centers. Utilizando una metodología similar Riach y Rich (1991), encontraron en Gran Bretaña que, para un mismo puesto de trabajo, los falsos aplicantes con nombres sugestivos a nacionalidades africanas, caribeñas, hindúes o pakistaníes recibían la respuesta de que la vacante ya se había ocupado, mientras que al mismo tiempo los falsos aplicantes con nombres anglosajones recibían invitaciones para una entrevista personal.

Sin embargo, la metodología consistente en enviar currículums ficticios encierra una serie de problemas (Kuhn y Shen, 2009). En primer lugar, el supuesto de que el empleador inferirá correctamente la pertenencia de una persona a un determinado grupo solo por la información del currículum es demasiado restrictivo. En segundo lugar, no existe certeza sobre si los empleadores ven a estos currículums como reales. Por último, existen problemas en el hecho de

que el llamado a una entrevista personal no implica una oferta de trabajo concreta, lo cual puede contribuir a subestimar el grado de discriminación contra algún grupo de personas (Darity y Mason, 1998). Debido a estos problemas metodológicos, resulta conveniente enfocar el análisis de las preferencias del empleador plasmadas en el aviso de búsqueda de empleo, en lugar de analizar las respuestas del empleador ante diferentes aplicantes.

Basado en lo anterior, Kunh y Shen (2009) analizaron las preferencias de los empleadores en cuanto al género, edad, altura y belleza contenidos en los avisos publicados en uno de los sitios web más relevantes de China para la búsqueda de empleo, encontrando que estas características son ampliamente valoradas por los empleadores, aunque resultan muy específicas a puestos de trabajo y a ocupaciones determinadas. En ese sentido, acorde a su modelo, los avisos que revelan preferencias por sexo, edad, altura y belleza son menos frecuentes a medida que los requisitos de habilidad de trabajo aumentan.

De acuerdo a este enfoque metodológico, que será adoptado y modificado en el presente artículo, se supone que existe discriminación en el mercado laboral cuando el empleador expresa claramente que no desea considerar postulaciones de personas que, por sus características físicas o mentales, pueden ser fácilmente identificadas en un grupo con las que comparte éstas características.

3. Caracterización del perfil productivo y de la población de Córdoba

Resulta conveniente, a fin de dimensionar correctamente el análisis que se presentará a continuación, realizar una breve descripción de la población bajo estudio.

La Provincia de Córdoba genera aproximadamente el 7,3 % del Producto Interno Bruto de la República Argentina. En el año 2011 el Producto Geográfico Bruto (PGB) de la Provincia de Córdoba en términos constantes registró un valor de 32.550 millones⁴. Los sectores productores de bienes participan del PGB en un 35,8% y los sectores de servicios en un 64,2%, es decir existe una marcada preponderancia del sector servicios.

Con respecto a la población, según los datos del censo de 2010, la provincia de Córdoba tiene 3.304.825 habitantes. Esto representa al 8,2% de la población nacional, y convierte a Córdoba en la segunda provincia más poblada del país, detrás de la provincia de Buenos Aires. Del total de población de Córdoba, el 48,6% son varones y el 51,4% son mujeres. Alrededor del 40% de la población (1.319.969 habitantes, 48% hombres, 52% mujeres) se concentra en la ciudad de Córdoba, capital de la Provincia y objeto de estudio del presente artículo.

La tasa de desempleo en la Provincia de Córdoba fue de 7,18% en 2011, mientras que para la ciudad de Córdoba fue del 8,4 %. Sin embargo, cuando indagamos en la tasa de desempleo por género para la ciudad de Córdoba, encontramos que la misma fue mayor para las mujeres que para los varones, en el mismo período analizado. La tabla 1 detalla la evolución de la tasa de desempleo durante 2011.

Tasa de desocupación ciudad de Córdoba por género. En %.	Trim-I	Trim-II	Trim-III	Trim-IV	Promedio Anual
Tasa de desocupación mujeres	10,8	6,6	11,2	7,0	8,9
Tasa de desocupación varones	6,8	6,6	4,8	5,5	5,9

Tabla 1 – Tasa de desocupación por género.

Fuente: Elaboración Propia en base a EPH – MICRODATOS INDEC – 2011.

Asimismo, la población masculina económicamente activa es de 449.845 personas, mientras que la femenina es de 318.482 personas. El sector privado absorbe un 92% de los trabajadores masculinos y un 81% de las mujeres. Esta situación es parcialmente compensada por la demanda de empleo del sector público, en donde trabajan alrededor del 19% de las mujeres económicamente activas y solo un 8% de los hombres.

Por último, en la tabla 2 se detalla el nivel educativo máximo alcanzado por género para el total de la población de 3 años y más. Es importante destacar que más del 16% de la población total de la ciudad de Córdoba es estudiante universitario (el valor se mantiene tanto para hombres como para mujeres)⁵. El porcentaje de personas que alcanzaron estudios terciarios es del 6% para los hombres y 9%

para las mujeres; mientras que un 37% de los hombres y un 34% de las mujeres finalizaron sus estudios secundarios respectivamente.

Nivel educativo máximo alcanzado. Total de población de 3 años y más.

	Ninguno	Inicial	Primario	Secundario	Terciario	Universitario	Posgrado
Total Provincia de Córdoba	5,82%	4,28%	35,76%	34,26%	7,13%	11,14%	0,82%
Ciudad de Córdoba	5,20%	4,63%	28,19%	35,50%	7,61%	16,74%	1,28%
Hombres	5,51%	4,84%	27,94%	37,40%	5,58%	16,62%	1,22%
Mujeres	4,91%	4,45%	28,42%	33,78%	9,45%	16,84%	1,33%

Tabla 2 –

Nivel educativo máximo alcanzado por género para población de 3 años y más.

Fuente: Elaboración Propia en base a Censo Provincial 2008.

4. Metodología

En el marco del observatorio del mercado laboral de la ciudad de Córdoba (Peralta & Carranza, 2011) se emprendió un relevamiento diario de periódicos locales y sitios web especializados en la búsqueda de empleo, desagregando en detalle los avisos de empleo publicados por las empresas demandantes en el período comprendido entre Enero y Diciembre de 2011⁶. A los efectos de incorporar las nuevas tendencias y tecnologías plasmadas en las búsquedas de empleo, se escogieron como fuentes de información, tanto avisos clasificados del diario en papel como sitios web especializados en la búsqueda de empleo, ya que estos últimos acaparan un 45,15% de los avisos publicados en la ciudad de Córdoba⁷ (Peralta y Carranza, 2011). Durante el período considerado se analizó una muestra de 10.798 avisos, y las fuentes de datos utilizadas para ello fueron las siguientes:

- i) Periódico La Voz del Interior.
- ii) Sitio web Cadena 3 en su apartado para avisos clasificados. <http://www.cadena3.com.ar>
- iii) Sitio web especializado Bumeran. <http://www.bumeran.com.ar>
- iv) Sitio web especializado Cumpuabajo. <http://www.compuabajo.com.ar>

v) Sitio web especializado Zonajobs. <http://www.zonajobs.com.ar>

El criterio tomado para la observación y desagregación de los avisos de empleo, llevada adelante por un equipo de analistas mediante la utilización de formularios web, hace referencia a las siguientes variables:

- i) Género requerido en el aviso:
 - a. Femenino, cuando el aviso expresa claramente que la preferencia del empleador hace referencia a personas de este género.
 - b. Masculino, cuando el aviso expresa claramente que la preferencia del empleador hace referencia a personas de este género.
 - c. Indistinto, cuando el aviso expresa claramente que no hay preferencias del empleador en relación al género de la persona.
 - d. No especificado en el aviso.
- ii) Edad máxima requerida en el aviso, si se detalla en el mismo.
- iii) Categoría del puesto demandado, por ejemplo, Gerente, Administrativo, Operario, etc. Siempre que esta información esté contenida en el aviso.
- iv) Nivel de educación requerida, por ejemplo, universitario completo, universitario en curso, secundario completo, etc. Siempre que esta información esté contenida en el aviso.
- v) Estudios universitarios requeridos, por ejemplo, Agronomía, Cursos Humanos, Ingeniería Civil, etc. Siempre que esta información esté contenida en el aviso.
- vi) Competencias requeridas, por ejemplo, Buena presencia, Liderazgo, Capacidad analítica, etc. Siempre que esta información esté contenida en el aviso.

El trabajo de recopilación de la información comprendió varias etapas. En primer lugar, se analizaron las características de los avisos clasificados, en cuanto a la frecuencia de aparición, con la finalidad de evitar duplicaciones de avisos publicados por más de un día o la aparición simultánea del mismo aviso en dos o más fuentes de información. En el mismo orden, se estudió la política de precios, especialmente relacionada con avisos destacados o aquellos con énfasis en el tipo de promociones ofrecido a las empresas demandan-

tes, de acuerdo a las características del tipo de periódico o sitio web, abarcando tanto avisos destacados, como simples y gratuitos.

En función de las fuentes de información escogidas y la metodología estadística aplicada, se considera que las primeras abarcan representativamente el universo de posibilidades de ocurrencia de la demanda de empleo en la ciudad de Córdoba.

5. Resultados

Según el marco teórico presentado anteriormente y conforme a la metodología aplicada, se analizará la discriminación por género en la demanda laboral según cuatro puntos clave en las preferencias de los empleadores a la hora de plasmar sus búsquedas de personal:

- i. Categoría del empleo demandado.
- ii. Competencias requeridas para desempeñarse con éxito en ese empleo.
- iii. Nivel de estudios requerido para desempeñar con éxito ese empleo.
- iv. Edad máxima requerida por el empleador para el empleo demandado.

5.1. Preferencias por género según la categoría del puesto demandado por los empleadores.

A los fines de analizar la distribución de la demanda laboral según la categoría del puesto demandado y el género del trabajador requerido por el empleador, se agregaron los puestos en tres categorías, siguiendo un criterio convencional respecto a la responsabilidad en la toma de decisiones. En la tabla 3 se detalla el criterio tomado para la agregación de los puestos demandados.

Dirección / Gerencia	
Director	Gerente

Mandos medios	
Coordinador	Responsable
Encargado	Semi-senior
Jefe	Senior
Supervisor	
Operativos	
Administrativo	Mozo
Analista	Oficial
Asistente	Operario
Atención al cliente	Preventista
Auditor	Programador
Auxiliar	Desarrollador
Ayudante	Diseñador
Cadete	Recepcionista
Cajero	Repartidor
Chofer	Repositor Externo
Comprador	Secretaria
Ejecutivo de cuentas	Telemarketer
Empleado/a Doméstica/o	Vendedor
Junior	Pasante o becario

Tabla 3 – Agregación de categorías demandadas.

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 4 muestra que las categorías relacionadas con la toma de decisiones están dominadas por la demanda de candidatos masculinos. Para puestos directivos y gerenciales en un 77,78% de las solicitudes se demandan candidatos masculinos de manera excluyente, y un porcentaje similar se observa en la demanda por mandos medios, en donde solo un 21,80% hace referencia a mujeres. Solo en los puestos operativos se aprecia una distribución más equitativa de la demanda según el género requerido por los empleadores.

Categoría	Masculino	Femenino	Total	%	%
				Masculino	Femenino
Dirección / Gerencia	28	8	36	77,78%	22,22%
Mandos medios	1112	310	1422	78,20%	21,80%
Puestos operativos	1475	1402	2877	51,27%	48,73%
Total	2615	1720	4335	60,32%	39,68%

Tabla 4 – Distribución de la demanda laboral según categoría del puesto y género requerido.

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior puede notarse la escasa posibilidad que tienen las mujeres de acceder a puestos ligados a la toma de decisiones en el mercado laboral de la ciudad de Córdoba, en donde los empleadores, en su mayoría, asignan previamente estas tareas a hombres.

5.2 Preferencias por género según las competencias requeridas por los empleadores

La competencia de un trabajador puede entenderse como una característica subyacente en la persona, que lleva a ésta a lograr un desempeño efectivo o superior en su trabajo (Boyatzis y Sala, 2004). El concepto de competencias es ampliamente utilizado en la gestión de recursos humanos e implica la consideración de los factores diferenciadores de éxito de una persona en su probabilidad de desempeñarse con eficiencia en un puesto de trabajo.

En la Tabla 5 se resume la distribución de la demanda laboral según el género requerido de manera excluyente por los empleadores y las competencias que estos últimos entienden necesarias para desempeñarse en un determinado puesto.

Del análisis detallado de esta información se desprende que las únicas competencias en donde el porcentaje de mujeres demandado por los empleadores supera al porcentaje de hombres son: i) Buena presencia (56% mujeres, 44% hombres), ii) Empatía / Trato

cordial (72% mujeres, 28% hombres), iii) Extroversión (56% mujeres, 44% hombres).

El resto de la demanda laboral según las competencias requeridas por los empleadores, se encuentra dominada por el género masculino, siendo las diferencias más notables: i) Manejo de equipos (7% mujeres, 93% hombres), ii) Liderazgo (8% mujeres, 92% hombres), iii) Capacidad de negociación (10% mujeres, 90% hombres), iv) Capacidad analítica (14% mujeres, 86% hombres), v) Planificación (15% mujeres, 85% hombres), vi) Capacidad de toma de decisiones (20% mujeres, 80% hombres).

Los resultados observados en esta sección, en concordancia con los obtenidos en el punto 5.1, sugieren que los empleadores buscan en las personas de género masculino casi de manera excluyente las competencias comúnmente asociadas a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

Competencias	Masculino	Femenino	Total	% Masculino	% Femenino
Buena presencia	274	349	623	43,98%	56,02%
Pro-actividad	253	130	383	66,06%	33,94%
Capacidad de trabajo en equipo	181	52	233	77,68%	22,32%
Dinamismo	124	75	199	62,31%	37,69%
Orientación al cliente	116	47	163	71,17%	28,83%
Relaciones Interpersonales	114	45	159	71,70%	28,30%
Responsable	95	54	149	63,76%	36,24%
Buena dicción	72	65	137	52,55%	47,45%
Perfil comercial	86	38	124	69,35%	30,65%
Liderazgo	102	9	111	91,89%	8,11%

Orientación a objetivos / resultados	86	23	109	78,90%	21,10%
Predisposición al trabajo	67	40	107	62,62%	37,38%
Autogestión	65	26	91	71,43%	28,57%
Orden	43	29	72	59,72%	40,28%
Capacidad de Comunicación	46	24	70	65,71%	34,29%
Manejo de equipos	65	5	70	92,86%	7,14%
Capacidad de Negociación	61	7	68	89,71%	10,29%
Capacidad analítica	43	7	50	86,00%	14,00%
Empatía / Trato cordial	12	31	43	27,91%	72,09%
Iniciativa	24	18	42	57,14%	42,86%
Planificación	36	6	42	85,71%	14,29%
Capacidad de trabajo bajo presión	20	8	28	71,43%	28,57%
Flexibilidad	20	6	26	76,92%	23,08%
Resolución de problemas	20	6	26	76,92%	23,08%
Capacidad de toma de decisiones	20	5	25	80,00%	20,00%
Compromiso	11	6	17	64,71%	35,29%
Extroversión	4	5	9	44,44%	55,56%
Capacidad de innovar	3	2	5	60,00%	40,00%
Total	2063	1118	3181	64,85%	35,15%

Tabla 5 – Distribución de la demanda laboral por competencias y género requeridos por el empleador.

Fuente: Elaboración propia.

5.3. Preferencias por género según el nivel de estudios requerido por los empleadores

La tabla 6 detalla la segmentación de la demanda laboral según el nivel de estudios y el género que los empleadores entienden necesarios para desempeñar un determinado empleo. Allí puede apreciarse que la demanda por trabajadores con estudios secundarios completos está dominada por requerimientos excluyentes de hombres (51% hombres, 18% mujeres, 31% indistinto). Esta diferencia es aún más marcada en la demanda por trabajadores con estudios técnicos, en donde un 74% demanda hombres y solo un 6% hace referencia a mujeres (a un 20% de la demanda le resulta indistinto el género solicitado). La demanda para trabajadores con estudios universitarios completos también muestra una marcada preferencia de los empleadores por candidatos masculinos (43% hombres, 18% mujeres, 39% indistinto). La distribución de la demanda es más equitativa en aquellos puestos que requieren estudios terciarios completos.

Género	Secundario	Terciario	Técnico	Universitario en curso	Universitario completo	Totales
Femenino	162 18,04%	141 31,47%	22 6,25%	137 21,57%	303 18,50%	765
Masculino	457 50,89%	154 34,38%	262 74,43%	220 34,65%	704 42,98%	1797
Indistinto	279 31,07%	153 34,15%	68 19,32%	278 43,78%	631 38,52%	1409
Totales	898	448	352	635	1638	3971

Tabla 6 – Demanda laboral según nivel de estudios requerido, por género.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores dejan en evidencia la clara superioridad de la demanda laboral por trabajadores de género masculino por sobre las mujeres en prácticamente todos los niveles de estudios requeridos por los empleadores.

Más allá de la preponderancia de candidatos masculinos en la demanda laboral para aquellos empleos que requieren estudios universitarios completos, la amplia oferta académica existente en la ciudad de Córdoba, lleva a la necesidad de indagar en mayor grado de detalle sobre la existencia de diferencias en las preferencias de los empleadores a la hora de demandar un trabajador con algún estudio universitario en particular.

En la tabla 7 se detalla la participación de cada carrera universitaria en el total de la demanda laboral que especifica algún área de estudios como requisito para desempeñar un determinado empleo. Allí puede apreciarse que la carrera con mayor demanda en el mercado laboral es Ciencias Económicas⁸, con un 21,35% de la demanda total, de los cuales el 26,67% requiere de manera expresa mujeres, mientras que un 29,69% busca a trabajadores masculinos. El 43,62% restante detalla explícitamente que el género del trabajador no es un requisito excluyente para postularse a ese empleo.

Sin embargo, si se considera a las Ingenierías en su conjunto acumulan un 38,93% del total de la demanda laboral. De ese porcentaje, que representa la mayor parte de la demanda laboral por personas con estudios universitarios en la ciudad de Córdoba, un 23,75% requiere trabajadores de género masculino de manera excluyente, mientras que solo un 1,68% hace referencia a mujeres. Esta diferencia es preocupante por su impacto en las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral, dado el enorme peso de este tipo de carreras sobre la demanda laboral por personas con estudios universitarios.

Existe una relativa equidad en la demanda por género, con un algún predominio por parte del género masculino, en carreras como Marketing, Recursos humanos, Hotelería y Turismo, Arquitectura, Logística, Comercialización, Medicina y Veterinaria. En tanto que la demanda de mujeres solo supera a la demanda de hombres en cinco carreras: Enfermería, Derecho, Farmacia, Comunicación y Publicidad.

Las únicas carreras en donde no se encuentra una preferencia marcada por parte de los empleadores hacia algún género en particular, es decir claramente se expresa que el género es indistinto para desempeñar un trabajo, son cinco: Relaciones Públicas, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Química, Bioquímica y Odontología.

El análisis de la información presentada en esta sección permite observar indicios de que los empleadores, en la gran mayoría de los casos, a la hora de buscar un trabajador toman en cuenta el género al mismo tiempo que la formación académica. Esto tiene consecuencias directas sobre la igualdad de posibilidades de género en demanda laboral y en el acceso al empleo.

Estudios	Femenino	Masculino	Indistinto	Total
Ciencias Económicas	5,70%	6,34%	9,32%	21,35%
Ingeniería en Sistemas	0,18%	2,01%	5,48%	7,67%
Ingeniería Electrónica	0,22%	4,66%	1,83%	6,71%
Ingeniería Mecánica	0,04%	4,70%	0,72%	5,46%
Ingeniería (otros)	0,13%	3,19%	2,05%	5,37%
Marketing	1,15%	1,91%	2,32%	5,38%
Ingeniería Industrial	0,09%	3,32%	1,14%	4,55%
Recursos Humanos	1,10%	1,34%	1,67%	4,12%
Medicina	1,02%	1,68%	1,25%	3,95%
Enfermería	1,94%	0,50%	1,75%	4,20%
Arquitectura	0,88%	1,81%	0,84%	3,53%
Ingeniería Civil	0,04%	2,58%	0,57%	3,20%
Ingeniería en Telecomunicaciones	0,18%	0,97%	1,22%	2,37%
Derecho	1,32%	0,20%	0,87%	2,40%
Lic. en Computación / Sistemas	0,04%	0,94%	0,99%	1,97%

Ingeniería Elec- tromecánica	0,00%	1,68%	0,08%	1,75%
Diseño Industrial	0,79%	0,64%	0,42%	1,85%
Veterinaria	0,40%	0,47%	0,76%	1,63%
Logística	0,04%	0,94%	0,34%	1,33%
Farmacia	0,66%	0,23%	0,61%	1,51%
Lic. en Comer- cialización	0,31%	0,47%	0,65%	1,43%
Comunicación	0,53%	0,34%	0,61%	1,47%
Hotelería y Turismo	0,22%	0,40%	0,65%	1,27%
Publicidad	0,53%	0,23%	0,34%	1,11%
Relaciones Publicas	0,18%	0,07%	0,72%	0,97%
Química / Bioquímica	0,00%	0,13%	0,61%	0,74%
Diseño Gráfico	0,26%	0,10%	0,27%	0,63%
Higiene y Seguridad	0,00%	0,40%	0,08%	0,48%
Agronomía	0,00%	0,23%	0,11%	0,35%
Psicología	0,13%	0,10%	0,04%	0,27%
Diseño Web	0,04%	0,13%	0,04%	0,22%
Comercio Internacional	0,04%	0,07%	0,11%	0,23%
Ciencias de la Educación	0,18%	0,03%	0,00%	0,21%
Kinesiología	0,13%	0,00%	0,00%	0,13%
Sociología	0,00%	0,07%	0,00%	0,07%
Educación Física	0,00%	0,03%	0,04%	0,07%
Psicopedago- gía	0,00%	0,03%	0,00%	0,03%
Odontología	0,00%	0,00%	0,04%	0,04%
Totales	18,50%	42,98%	38,52%	100,00%

Tabla 7 – Participación de cada carrera universitaria en la demanda laboral total, según género requerido.

Fuente: Elaboración Propia.

5.4. Preferencias por género según las edades máximas requeridas por los empleadores

El rango de edades máximas demandadas por el mercado laboral de la ciudad de Córdoba, tanto para hombres como para mujeres, va desde los 28 hasta los 68 años. Este último se dividió en 8 frecuencias de una amplitud de 5 años cada una, respectivamente. Como se puede observar en la tabla 8, la cantidad de avisos demandando personas de una determinada edad máxima se imputó a la frecuencia correspondiente, según el género especificado en cada aviso.

Dado que los grupos etarios tienen diferente tamaño, y para evitar el error de sobredimensionar la demanda de personas jóvenes⁹, se ponderó la cantidad de avisos imputados a cada frecuencia por la participación de la población perteneciente a la misma frecuencia en el total poblacional según los datos obtenidos del censo 2010, publicados por el INDEC.

Edades	Avisos que demandan trabajadores con edad máxima perteneciente a cada intervalo	% de Avisos que demandan trabajadores con edad máxima en cada intervalo, ponderado por habitantes en c/ Intervalo.	% acumulado de Avisos que demandan trabajadores con edad máxima en cada intervalo, ponderado por habitantes en c/ Intervalo.

	Femeni- no	Mascu- lino	Femeni- no	Mascu- lino	Femeni- no	Mascu- lino
28 a 33	235	319	24,97%	19,37%	24,97%	19,37%
33 a 38	242	368	31,07%	27,21%	56,04%	46,58%
38 a 43	119	249	18,06%	22,32%	74,09%	68,90%
43 a 48	118	194	19,71%	19,81%	93,80%	88,71%
48 a 53	29	70	5,02%	7,63%	98,82%	96,34%
53 a 58	2	18	0,36%	2,17%	99,18%	98,50%
58 a 63	3	10	0,58%	1,33%	99,77%	99,83%
63 a 68	1	1	0,23%	0,17%	100,00%	100,00%
Totales	749	1229	100,00%	100,00%		

Tabla 8 –

Distribución de la demanda laboral según edad máxima y género requerido.

Fuente: Elaboración propia.

A los fines de determinar la desigualdad en el acceso al empleo según la edad máxima y el género requerido para cada puesto se construyen las curvas de Lorenz para cada distribución (Gráfico 1), y se calcula el coeficiente de Gini asociado a las mismas (Tabla 9)

Coeficientes de Gini	
Masculino	Femenino
0,42057	0,49165

Tabla 9 – Coeficientes de Gini según edad máxima y género requerido.

Fuente: Elaboración propia.

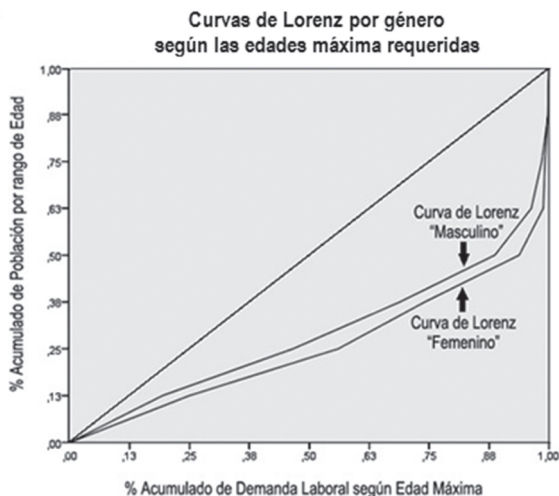


Gráfico 1 – Curvas de Lorenz según edad máxima y género requerido.

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de los resultados puede observarse una mayor inequidad en las preferencias de edad máxima de los empleadores hacia las mujeres que hacia los hombres. Por ejemplo, los trabajos que demandan personas menores a 33 años comprenden un 25% del total de la demanda laboral de mujeres, mientras que solo un 19% de la demanda laboral de hombres. En el otro extremo, las mujeres mayores de 43 años solo podrán aplicar a un 6,2% de la demanda laboral, mientras que los hombres mayores de esa edad aún disponen de un 11,3% de ese total.

6. Conclusiones

El presente artículo realiza un aporte a la literatura empírica sobre la discriminación por género en la demanda de trabajo. Con este fin, se estudia si existen preferencias de género por parte del empleador antes de cubrir un empleo determinado. Se analiza la demanda laboral a efectos de determinar si existe segregación por género en las diferentes ocupaciones y tratos diferenciales en las exi-

gencias que plantean los empleadores tanto a hombres como a mujeres para acceder a un determinado empleo.

Según el marco teórico presentado y conforme a la metodología aplicada, se examinó la demanda laboral correspondiente a la ciudad de Córdoba según cuatro variables clave en las preferencias de los empleadores a la hora de plasmar sus búsquedas de personal: categoría del empleo demandado, competencias laborales requeridas para desempeñarse con éxito en ese empleo, nivel de estudios requerido y edad máxima requerida por el empleador.

La evidencia encontrada sugiere la validez de la Hipótesis de la Concentración de Bergmann, esto es, existe segregación ocupacional de género en el mercado analizado. De lo anterior puede notarse la escasa posibilidad y los obstáculos que enfrentan las mujeres en relación a los hombres para acceder a determinados empleos en el mercado laboral de la ciudad de Córdoba, Argentina. Esta situación restringe el abanico de opciones con que cuenta una mujer para encarar un proyecto de vida, tal como puede concebirse a una formación universitaria, si es que pretende maximizar sus posibilidades de insertarse con éxito en el mercado laboral.

Resulta importante definir y valorar cuáles son las causas que generan diferencias de género en el mercado laboral, para luego direccionar políticas de empleo que apunten a la mejora de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. Si bien las reformas laborales han aumentado la presencia de las mujeres y han mejorado la efectividad de su inserción laboral, es necesario seguir promoviendo los incentivos para que éstas participen plenamente en el mercado laboral, accediendo a una mayor calidad y estabilidad en el empleo.

Queda para futuras investigaciones indagar sobre cuáles son los determinantes que llevan al empleador a incurrir en este tipo de comportamiento discriminatorio a la hora de buscar y contratar trabajadores. Asimismo, sería conveniente extender el análisis presentado a otras ciudades o a otras regiones a los efectos de contrastar si la evidencia encontrada en el presente artículo es una característica inherente al mercado analizado.

Notas

1. Este último supuesto sobre la diferencia de elasticidades de oferta se asienta principalmente en tres razones (Baquero, et al., 2000): una mayor inmovilidad laboral geográfica de las mujeres con respecto a los hombres, un limitado acceso de las mujeres a muchas actividades laborales y una menor tasa de sindicalización de las mujeres que la de los hombres.
2. Sin embargo, los modelos basados en este enfoque llegan a tal conclusión dado que se basan en tres supuestos críticos que los vuelven poco aplicables a situaciones reales (Bergmann, 1989): i) existe un gran número de personas que están dispuestas a violar costumbres sociales, que aplican y disfrutan, con el solo objetivo de ganar dinero beneficiándose al contratar al grupo excluido, ii) violar estas costumbres no trae aparejados costos que cancelarán los beneficios de pagar salarios más bajos, iii) la competencia es lo suficientemente intensa para expulsar del mercado a aquellos empleadores que persistan en un comportamiento discriminatorio.
3. El límite entre ambos mercados es difuso, por supuesto, pero en ambos extremos nos encontraremos con puestos de trabajo solo para hombres, de un lado, y solo para mujeres, del otro. Es decir, se contempla la competencia entre hombres y mujeres para algunos empleos que se encuentran al medio de la distribución.
4. A precios constantes del año 1993.
5. Solo en esta ciudad hay más de 140.000 estudiantes en cursos universitarios y/o terciarios.
6. Un importante antecedente a este tipo de metodología de obtención de datos lo constituye el Índice de Demanda Laboral elaborado desde el año 2000 por el Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella. El mismo es un indicador mensual que compara el número de pedidos de trabajo en un mes dado, con el respectivo número de pedidos de trabajo promedio de un año considerado como base. Sin embargo, presenta algunas diferencias metodológicas que han sido corregidas por el observatorio del mercado laboral de la Ciudad de Córdoba (Peralta y Carranza, 2011). En primer lugar, para la construcción del Índice de Demanda Laboral de Di Tella se realiza un relevamiento diario de los pedidos de trabajo en la sección de clasificados de los dos periódicos de mayor tirada en Argentina, pero se omite el análisis de los sitios web especializados en la búsqueda de empleo que cada vez cobran mayor importancia. En segundo lugar, el Índice de Demanda Laboral de la Universidad Di Tella analiza solo las categorías ocupacionales a que hace referencia cada aviso; mientras que el observatorio del mercado laboral analiza en profundidad la información relacionada a los diferentes aspectos que caracterizan la demanda laboral (de manera descriptiva y su evolución con respecto a períodos anteriores).
7. El estudio se realizó para Gran Córdoba, que incluye ciudad de Córdoba y localidades aledañas como La Calera, Villa Allende, Río Ceballos, Mendiola y Unquillo.
8. En esta instancia consideramos como parte de Ciencias Económicas a Contador Público, Licenciatura en Administración de Empresas y Licenciatura en Economía, dado que solo estas carreras universitarias se dictan en la Facultad de Ciencias Eco-

nómicas de la Universidad Nacional de Córdoba, y la vasta historia de esta casa de estudios, junto con su enorme masa de egresados inducen al mercado laboral a solicitar frecuentemente “egresados de ciencias económicas” en referencia indistinta a alguna de estas tres carreras.

9. Según datos del censo 2010, un 52% de la población de la ciudad de Córdoba tiene menos de 30 años de edad.

Bibliografía

- Aigner, Dennis y Glen Cain. “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets.” *Industrial and Labor Relations Review* 30.2 (1977): 175 - 187.
- Banerjee, Abhijit, y otros. “Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment.” *Journal of Comparative Economics* 37 (2009): 14 - 27.
- Baquero, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento. “Un Marco analítico de la Discriminación Laboral.” *Borradores de Investigación* (2000): 2 - 31.
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Cambridge: NBER Books, 1975.
- Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press, 1957.
- Bergmann, Barbara R. “Does the market for women’s labor need fixing?” *The Journal of Economic Perspectives* (1989): 43 -60.
- Boyatzis, Richard y Fabio Sala. “The Emotional Competence Inventory (ECI).” *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy*. Ed. G. Geher. Nova Science Publishers, 2004. 147 - 180.
- Darity, William A. y Patrick L. Mason. “Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender.” *The Journal of Economic Perspectives* 12 (1998): 63 - 90.
- García Pérez, José Ignacio y Lola Morales López. “Discriminación salarial en el mercado laboral español con especial referencia al caso de Andalucía.” *Revista de Economía Laboral* (2009): 1-34.
- Herring, Cedric. “Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity.” *American Sociological Review* 74 (2009): 208 - 224.
- Kuhn, Peter y Kailing Shen. “Employers’ preferences for gender, age, height and beauty: Direct evidence.” *NBER Working Paper* No. 15564 (2009).
- Ortega Masagué, Ana Carolina. “Gender gaps in unemployment rates in Argentina.” *Económica* (2006): 161-202.
- Paz, Jorge A. “Educación y mercados de trabajo. El papel de los puestos en las remuneraciones.” *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política* (2008).
- Peralta, Pablo Ignacio y Juan Pablo Carranza. *Observatorio del Mercado Laboral de la Ciudad de Córdoba*. Córdoba, Argentina: Universidad Empresarial Siglo 21, 2011.
- Phelps, Edmund S. “The Statistical Theory of Racism and Sexism.” *The American Economic Review* 62 (1972): 659 - 661.
- Riach, Peter A. y Judith Rich. “Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods: Seeking Gunsmoke.” *Journal of Post Keynesian Economics* 14.2 (1991): 143 - 150.

Robinson, Joan Violet. *The Economics of Imperfect Competition*. New York: St. Martins Press, 1965.

Schmidt, Peter y Robert Strauss. "The prediction of occupation usin multiple logit models." *International Economic Review* (1975): 471 - 486.

Spence, Michael. "Job Market Signaling." *The Quarterly Journal of Economics* 87.3 (1973): 355 - 374.