

Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Magister en Economía de Recursos Naturales
y del Medio Ambiente



DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO
ENTRE PATRONES O EMPLEADORES
EN LAS COMUNAS URBANAS DE CHILE EN EL AÑO 1998

Trabajo previo a la obtención del
Grado de Magíster en Economía de
Recursos Naturales y Medio Ambiente

Gonzalo Medina Cueva
Profesor Guía: **Dr. Jorge Dresdner Cid**

Concepción - Chile
2005

RESUMEN

Este trabajo analizó el diferencial de ingresos para el año 1998 entre hombres y mujeres en el grupo Patrón o Empleador en las comunidades urbanas de Chile. Mediante un procedimiento establecido en la bibliografía especializada, se estimaron funciones de ingreso consistentes para hombres y mujeres y se descompuso el diferencial de ingresos en un componente de capital humano y otro discriminatorio; además, se analizó como afectan las distintas variables en la generación de ingresos y en la explicación del diferencial discriminatorio. Para ello, se define y explica lo que se entiende por discriminación, tipos e importancia, luego se presenta el marco teórico que sustenta su análisis, posteriormente se calculan las variables requeridas, se estiman los coeficientes con lo que es posible calcular el Coeficiente de Discriminación, se analiza su implicancia, y por último, se realizan conclusiones y recomendaciones.

La muestra poblacional estudiada, se basó en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN-1998), levantada por el Ministerio de Planificación y Cooperación, y dentro de ella, a quienes se desenvuelven dentro de la Categoría Ocupacional Patrón o Empleador, dando un tamaño muestral, para las comunidades urbanas, de un mil noventa y nueve casos (1099), de los cuales ochocientos tres (803) son hombres (73,1%) y doscientos noventa y seis (296) son mujeres (26,9%). Se definió comunidades urbanas todas aquellas que por lo menos tengan un porcentaje de urbanismo del 85%.

Debido a que en este grupo Patrón no se identificaron desempleados o inactivos, no fue posible utilizar el método de Heckman (calcular el sesgo de selección), por lo que los resultados deben ser considerados con las reservas del caso.

Para presentar el modelo económico utilizado, se analizó la Teoría del Capital Humano, incorporando criterios para determinar como cambia el ingreso de las personas a través de su vida laboral e incorporando criterios de discriminación. Ya que el objetivo es identificar si existen diferenciales no atribuibles a divergencias en la capacidad laboral del hombre y de la mujer, calcular su magnitud y analizar los factores que generan estos diferenciales, el procedimiento consistió en aplicar la descomposición de Oaxaca (1973) a ecuaciones de ingreso de Mincer estimadas con el método de Heckman (1974).

Para poder cuantificar y formalizar la discriminación, se utilizó el concepto de Coeficiente de Discriminación propuesto por Oaxaca y su correspondiente descomposición, mediante el cual el diferencial de salarios entre hombres y mujeres puede distinguir entre diferenciales de ingreso generadas por diferencias en las características de capital humano y el generado como consecuencia de una diferente retribución entre hombres y mujeres.

La bibliografía especializada en el tema, así como los resultados de este trabajo, indican que se puede describir el comportamiento de las decisiones de participación y de ingreso, con un conjunto de variables de capital humano y características personales. Los resultados obtenidos son consistentes con la teoría y concuerdan con trabajos similares obtenidos en otros países.

Del análisis de los datos, se observó que el diferencial de salarios entre hombres y mujeres es de 39% a favor de los hombres.

Considerando la descomposición de Oaxaca a ecuaciones de ingreso de Mincer, las estimaciones indican que el Coeficiente de Discriminación es 0,226 (t Student = 24,34); esto equivale a que al menos 67 puntos porcentuales del diferencial de salarios entre hombres y mujeres estaría explicado por discriminación, mientras que las diferencias en las características de capital humano son causantes de 33 puntos porcentuales del diferencial de salarios. Este resultado concuerda plenamente con el estudio realizado en Norteamérica por Bertrand et al (2000) quien reporta que las mujeres ganan un 45% menos que los hombres, y por lo menos el 25% de esta diferencia puede ser explicada por razones de género.

En la muestra estudiada, no se encontró diferencias significativas en las variables de Capital Humano entre hombres y mujeres.

El análisis de las variables mostró que la que tiene mayor incidencia en el salario es el término independiente, el cual incorpora posibles variables omitidas y/o el efecto de la discriminación, por lo que los resultados eventualmente podrían cuestionarse.

En la determinación del salario, la incidencia de la escolaridad y experiencia son mayores en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

En el caso del coeficiente discriminatorio, la variable que tiene mayor incidencia es el término independiente, y las que más tienden a reducirla son la experiencia y la escolaridad, por lo que se puede inferir que a mayor escolaridad y experiencia, se debe esperar menor discriminación. En cuanto a las características del capital humano, la variable que más incide sobre ella es la escolaridad, y la que más tiende a reducirla es la variable conjunta escolaridad experiencia.

Igualmente, se constató que el efecto asociado a discriminación es mayor que el efecto asociado a las características de capital humano, lo que indica que si se quiere disminuir la brecha de ingresos, es menester trabajar sobre políticas antidiscriminatorias, más que sobre las variables de capital humano.

De acuerdo a la definición utilizada, Patrón o Empleador es “la persona que dirige su propia empresa y que contrata los servicios de uno o más trabajadores a cambio de una remuneración”, en cuyo caso no es muy claro como puede haber discriminación en esta categoría ocupacional; sin embargo si se analiza la ocupación principal de esta categoría ocupacional, es evidente que los miembros del Poder Ejecutivo y Profesionales Científicos representan el 64,6% de la muestra, en cuyo caso la categoría ocupacional se refiere mayoritariamente a personas con sueldos altos, por lo que son trabajadores dependientes sujeto de discriminación de acuerdo a los resultados del estudio.