

JORNADAS DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO



INEXPO

JORNADAS DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO

20 23

RESÚMENES DE COMUNICACIONES

Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Nordeste

AUTORIDADES

Esp. Lic. Moira Yanina Carrió

Decana

Dra. Ana Rosa Pratesi

Vicedecana

Lic. María Virginia Alisio

Secretaria Académica

Mgter. Gerardo Santos Oliveira

Secretario de Posgrado

Dra. Verónica María Laura Glibota Landriel

Secretaria de Investigación, Innovación y Desarrollo

Lic. Federico Martos

Secretario de Extensión y Ejercicio Profesional

Cra. María de los Ángeles Morales

Secretaria Administrativa

Sr. Hernán Gastón Romero

Secretario de Planificación y Gestión Institucional

Cr. Edgardo Daniel Reniero

Secretario de Asuntos Estudiantiles

Libro de resúmenes de comunicaciones

Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado
INEXPO, edición 2023



INEXPO

INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO

**20
23**

© Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

Sede Central, Campus Resistencia

Av. Las Heras 727– Resistencia, Chaco - Argentina

Página Web: <https://www.eco.unne.edu.ar>

Primera edición digital, noviembre 2023

Coordinación: Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas UNNE

Diseño de carátula y edición: D. G. Andrés Ponce

Libro de Resúmenes de Comunicaciones - Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado (INEXPO edición 2023) Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste, Resistencia, Chaco, Argentina © 2023 by Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo FCE-UNNE is licensed under CC BY-NC 4.0



Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas.
Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Libro de resúmenes de comunicaciones de Jornadas de Investigación,
Extensión y Posgrado: INEXPO, Edición 2023 / 1a ed. - Corrientes: Universidad
Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-95-3

1. Economía. 2. Administración de Empresas. 3. Derecho. I. Título.
CDD 378.007

ISBN 978-987-3619-95-3



Brechas de Género en la inserción laboral formal de jóvenes en la provincia del chaco durante el período 2018-2020

Proyecto de Investigación: (22M004) Estructuras y Dinámicas del mercado laboral: descomposiciones para la región NEA, Chaco y Corrientes

Autores

Talavera, Agustin
talavera144@gmail.com

Hisgen, Carlos M.
mhisgen@gmail.com

Palabras clave

Género, Oaxaca-Blinder, Brecha, Salario

Resumen

Esta investigación aborda la cuestión de las brechas de género en el ámbito salarial y la participación laboral de jóvenes en la provincia del Chaco durante el año 2022. El foco se centra en el aglomerado Gran Resistencia – Chaco, a lo largo de los cuatro trimestres del mencionado año. Para su desarrollo, se han utilizado datos secundarios provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

Se ha empleado la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder para modelos de regresión lineal (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), siguiendo el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (Jann, 2008 y Hlavac, 2014). Esta técnica se utiliza para determinar que incidencia tienen las variables explicativas elegidas en la diferencia promedio del salario real por hora, a través de dos grupos, en el caso del presente estudio, hombres y mujeres (Marchionni et.al, 2019). La investigación es de tipo descriptiva, debido a que su diseño busca detectar qué características laborales e individuales diferenciadas entre géneros se asocian a la existencia de una brecha en la participación y remuneración laboral de los mismos.

Los resultados señalan una diferencia agregada del 4,55% en el salario real por hora a favor de las mujeres, aunque con un desequilibrio relevante en la muestra, siendo que las mujeres representan solo un 37% del mercado laboral asalariado.

Las variables más importantes que pueden utilizarse para explicar las diferencias son años de educación, experiencia laboral, calificación del

empleo, si gozan de empleo formal o informal y horas trabajadas a la semana.

Esta última, tiene gran incidencia en la brecha a favor de las mujeres, aunque hay que considerar los resultados con cuidado, debido a que el 63% de las mujeres de la muestra trabajan tan solo a medio tiempo, haciendo que el salario por hora sea más alto.

Objetivos

El objetivo principal de la investigación fue indagar sobre la existencia de brechas de género entre trabajadores/as jóvenes en relación de dependencia, en su acceso inicial o temprano al mercado laboral formal en el Chaco. En línea con la sistematización del problema de investigación, los **objetivos específicos principales** fueron los siguientes:

- Estimar cuantitativamente las brechas de género respecto a la probabilidad de acceso al mercado laboral formal, así como también en la remuneración laboral percibida.
- Determinar los factores que mayor incidencia tienen en las diferencias salariales.
- Describir la participación relativa de las mujeres respecto de los hombres, no solo a nivel general sino también hacia dentro de cada segmento construido a partir de las distintas heterogeneidades presentes en los datos, tales como nivel educativo, tamaño de empresa, sector de actividad, etc.

Resultados/conclusiones

El análisis efectuado utiliza la descomposición en tres partes de la técnica de Oaxaca-Blinder. La misma proporciona información sobre la importancia relativa que tiene cada variable respecto de la brecha total, descomponiendo la variable de interés (salarios) de manera contrafactual, donde una parte puede explicarse por las diferencias en las características observables y otra por las diferencias en la magnitud de los coeficientes de regresión, o bien, considerando ambos efectos al mismo tiempo en una interacción.

Para la construcción del modelo se tomaron y/o construyeron las siguientes variables:

- Experiencia: definida por la edad la persona, será interpretada como un proxy de la experiencia laboral.
- Años_educ: son los años de educación de los individuos, según el último nivel educativo alcanzado y finalizado.

- Hs_trabajadas_semanal: denota la cantidad de horas que un individuo de la muestra trabaja en la semana.
- Full_time: Muestra en base a la variable anterior, si el individuo entra en la categoría de trabajo a tiempo completo.
- Empleo_formal: Muestra en base a los descuentos jubilatorios si en el individuo posee un contrato de trabajo formal bajo relación de dependencia.
- Dummy_calificado: Esta variable indica si el trabajador pertenece a la categoría de calificación profesional o técnico, mostrando si es o no mano de obra calificada.
- E_privado: Muestra si pertenece o no al sector privado, independientemente del rubro de la economía en el que se desempeñe su labor.
- Calif_empleo: Variable numérica que indica, de manera ordinal, del 1 al 4, que tan calificado es el individuo en cuestión, teniendo en cuenta la clasificación de la EPH.
- Subocup: Indica la “subocupación” si el individuo cumple dos condiciones, trabaja menos de 40 horas semanales, pero le interesaría trabajar más.

Por último, se da un tratamiento especial a los rubros de la economía, aglomerando varios sectores bajo pocas variables, a saber:

- Dsector_Serv: Incluye a los sectores servicios y comercio.
- Dsector_pub: Incluye a todos aquellos no pertenecientes al sector privado.
- Dsector_ciosp: Incluye a los sectores de construcción, industria, primario y otros.

A nivel general, en la composición de la muestra se encuentra que 325 son hombres, y 189 mujeres. Asimismo, la diferencia en el logaritmo del salario real por hora da 4,55% a favor de las mujeres. Profundizando el análisis, se observa que, si sumamos los tres componentes de la descomposición, obtenemos una diferencia agregada de casi 5%. En este sentido, considerando los distintos efectos que pueden incidir en la brecha salarial bajo estudio, se pueden identificar las partes que intervienen a nivel general:

- En el efecto dotación, la contribución a la diferencia promedio de las variables explicativas, es de 11.20 % a favor de las mujeres.
- El efecto de los coeficientes cuantifica el cambio en el salario de las mujeres si a estas se le aplican los coeficientes de los hombres. Siendo 10.85% a favor de los hombres.
- En la otra dirección, los efectos conjuntos, es decir, si se consideran efecto dotación y coeficientes al mismo tiempo, se da que existe una diferencia a favor de las mujeres de 4.20%, valor que se aproxima a la brecha agregada (4.55%).

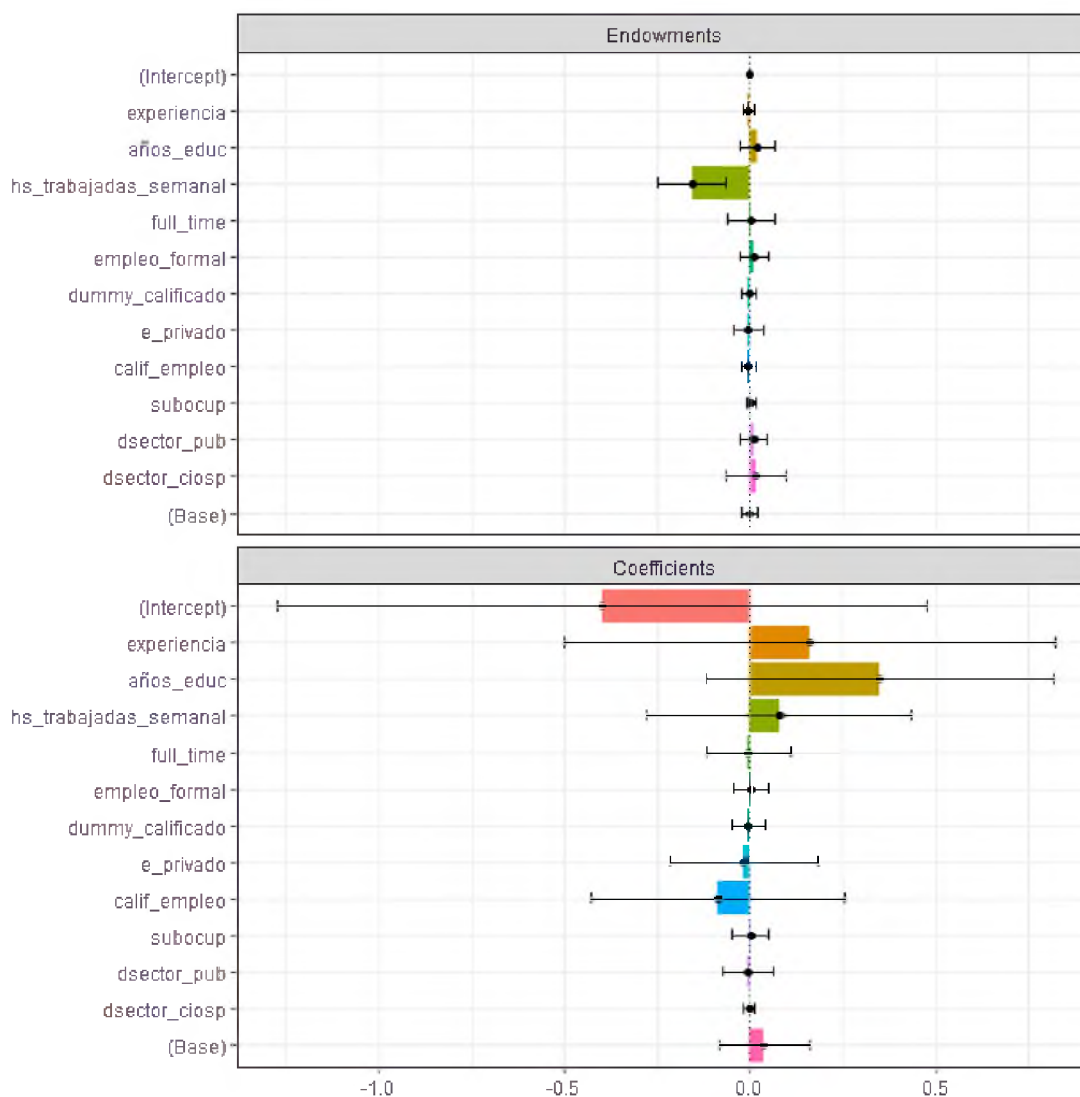
Siguiendo la exploración, en cuanto a las variables incluidas, se puede apreciar gráficamente que en el efecto dotación (endowment), solo

años de educación y horas trabajadas tienen un grado de relevancia económica, aunque poseen mucha dispersión dada la magnitud de los errores estándar para los intervalos de confianza del 95%.

La relevancia económica de las horas trabajadas a la semana impacta muy a favor de las mujeres, esto puede deberse a que la mayor parte de las mismas, casi 64% para ser más específicos, poseen trabajo part-time.

Como se puede ver, la mayor parte de las diferencias en la dotación es guiada por esta última variable.

Gráfico 1. Efectos dotación y de coeficientes de la descomposición en tres partes.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2022.

En cuanto a los efectos de los coeficientes, hay una gran diferencia en el intercepto a favor de las mujeres, pero luego los factores de años de educación, y en menor medida, experiencia laboral y las horas trabajadas a la semana compensan con creces la diferencia favoreciendo a los hombres.

Desde una perspectiva de política pública, estos hallazgos sugieren la necesidad de medidas específicas para abordar las diferencias de género en el empleo, como promover la educación y la capacitación de las mujeres, fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo formal y considerar estrategias para facilitar el acceso a trabajos a tiempo completo (Gastiazoro et.al, 2021 y Tchabrassian, 2021).

La investigación brinda una base sólida para diseñar políticas efectivas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y contribuyan al desarrollo económico y social de la provincia del Chaco.

Bibliografía Principal

Gastiazoro, M. E., & Moguillansky, M. O. (2021). Brechas de género en las designaciones del sistema judicial argentino: Análisis de tendencias.

Hlavac, Marek. "oaxaca: Blinder-Oaxaca decomposition in R." Available at SSRN 2528391 (2014).

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación.

International labor office. (2020). Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs. International labour office.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Tchabrassian, D. A. (2021). Las brechas de género en el mercado asegurador: una mirada desde las políticas públicas en Argentina.