



Abril 10-12, 2019. Almería, España

LOS RENDIMIENTOS DEL CAPITAL HUMANO DE LOS GERENTES DE EMPRESAS HOSTELERAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dr. Alejandro García-Pozo¹, Dr. José Luis Sánchez-Ollero² y Dra. Míriam Ons Cappa³

^{1,2 y 3}University of Malaga (SPAIN)

alegarcia@uma.es; jlsanchez@uma.es; moc@uma.es

1. OBJETIVO

La discriminación salarial entre hombres y mujeres se plasma en el trato diferenciado de las mujeres en el acceso a una ocupación, promociones laborales, salarios o condiciones de trabajo, a pesar de tener las mismas habilidades, formación, capacitación y experiencia que los hombres. En el caso de España, existe una extensa literatura que trata las diferencias en los rendimientos del capital humano y la discriminación salarial debidas al género. Sin embargo, el análisis de estas diferencias entre los gerentes, con una supuesta mayor formación, de empresas hosteleras en España ha sido poco estudiado. Por lo tanto, el objetivo de este documento es analizar la evolución de las diferencias existentes en los rendimientos del capital humano y en otras variables consideradas en este análisis entre los gerentes de negocios del sector hotelero, prestando especial atención a la identificación de cuáles de estas diferencias se deben a ser un mujer y que se deben a diferencias en la productividad entre trabajadores de ambos sexos.

3. RESULTADOS

En la siguiente tabla se presenta una selección de los resultados obtenidos al estimar la ecuación de salarios por género y período.

Variables	2006		2010		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formación (años)	0.0417*	0.0776*	0.0111	0.0480*	0.0423*	0.0443*
Experiencia (años)	0.0047***	0.0116*	0.0028	0.0061**	0.0040***	0.0132*
Antigüedad (años)	0.0167*	0.0203*	0.0146*	0.0128*	0.0100*	0.0191*
Responsabilidad	0.0644*	0.0705	0.3191*	0.2652*	0.1891*	0.1369*
Contrato tiempo completo	0.1847*	0.0527	0.1179**	0.1221***	0.1846*	0.2520*
Contrato permanente	0.1905*	0.2949*	-0.0088	0.1109	0.0493	0.0364
Hasta 19 trabajadores	-0.1451**	-0.2618*	-0.0615	-0.2378*	-0.0868	-0.0541
Observaciones	458	439	317	379	311	336
R ² ajustado	0.2627	0.4132	0.2693	0.2484	0.3461	0.2919
Estadístico-F	13.210*	26.700*	9.330*	10.800*	13.150*	11.100*

Nota: Significativo al: *1%, **5% y ***10%.

Finalmente, se presentan las contribuciones relativas de una selección de variables a la diferencia salarial por razón de género.

Variables	2006			2010			2014		
	Caract	Rendim	Total	Caract	Rendim	Total	Caract	Rendim	Total
Dif. salarial por género (%)			78.99			61.57			32.93
Formación (años)	0.00	53.00	53.00	-5.43	89.36	83.93	-15.43	0.00	-15.43
Experiencia (años)	2.69	10.89	13.59	0.00	0.00	0.00	6.12	33.37	39.49
Antigüedad (años)	9.19	0.00	9.19	10.45	0.00	10.45	17.97	26.60	44.57
Responsabilidad	0.85	0.00	0.85	13.94	0.00	13.94	9.04	0.00	9.04
Contrato tiempo completo	3.39	0.00	3.39	0.00	-28.33	-28.33	9.17	0.00	9.17
Contrato permanente	2.97	0.00	2.97	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Hasta 19 trabajadores	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Género	34.66		34.66	35.14		35.14	40.80		40.80
Total	53.75	46.25	100.00	56.73	43.27	100.00	71.06	28.94	100.00

4. CONCLUSIONES

- En primer lugar, cabe destacar que la drástica reducción en la discriminación salarial que, aun existiendo y siendo mayor que en otros sectores de la economía española, se ha reducido a la mitad en menos de una década a pesar del contexto de fuerte crisis económica. Esta reducción del diferencial resulta especialmente significativa en el caso de las trabajadoras más cualificadas y en puestos de responsabilidad.
- No obstante lo anterior, y en segundo lugar, debemos destacar que la mayor parte de la brecha salarial detectada entre las trabajadoras y los trabajadores en puestos de responsabilidad se debe a la discriminación de género. El hecho de que una parte de estos empleos se encuentren bajo contratos de los denominados de alta dirección, los cuales se negocian directamente entre el trabajador y la empresa, podría estar detrás de este hecho lo que evidencia que aún queda camino por recorrer en materia de igualdad.
- Finalmente, podemos concluir que de los resultados parece deducirse un incremento creciente en el compromiso de las empresas de hostelería (al menos de las españolas) por una mejor gestión del talento de su capital humano en tanto que los trabajadores (y en especial las trabajadoras) parecen haber asumido que la formación es la mejor vía para mantener su empleo y mejorar en su carrera profesional.

2. DATOS Y METODOLOGÍA

La información utilizada en este estudio procede de tres oleadas de la Encuesta de Estructura Salarial (2006, 2010 y 2014). Esta encuesta proporciona información del sector de actividad económica de la empresa o su tamaño, sobre las características personales y laborales de los trabajadores de forma individual. En este caso, los datos utilizados representan a los establecimientos incluidos en las divisiones 55 (accommodation service activities) y 56 (food service activities) de la nomenclatura NACE Rev. 2.

Por otra parte, se han seleccionado los trabajadores cuyas ocupaciones se encuentran clasificadas en los Major Groups 1, 2 and 3 de la International Standard Classification of Occupations -ISCO-08- con el objetivo de estudiar a aquellos trabajadores/as que ocupan puestos directivos o profesionales de alto nivel (*Qualified White-collar workers*) en los establecimientos antes señalados. Los microdatos de este trabajo muestran información de 2240 trabajadores, 1086 mujeres y 1154 hombres.

El modelo que se propone en este trabajo que pretende verificar la evolución en los rendimientos del capital humano, está basado en la teoría del capital humano, y se fundamenta en el modelo de Mincer (1974):

$$\text{Log}(wrd) = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu} + \beta_2 \text{Exper} + \beta_3 \text{Tenu} + \beta_i O_i + \varepsilon$$

Donde la variable dependiente *wrd* representa el salario bruto deflactado por hora en € de 2010. Junto a las variables de capital humano, O_i , representa al conjunto de variables que recogen otras características personales y del puesto de trabajo de los empleados.

También se persigue estimar el impacto relativo de las características personales y laborales sobre la diferencia salarial de género estimada para cada año entre los hombres y las mujeres ocupados en la categoría profesional definida. Para esta segunda tarea, partiendo del supuesto de que las características observables producen rendimientos diferentes en cada género, Oaxaca y Ransom (1994), descomponen la diferencia salarial total de género:

$$\ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_f) = (\bar{x}'_m - \bar{x}'_f)\beta^* + [\bar{x}'_m(\hat{\beta}_m - \beta^*) - \bar{x}'_f(\hat{\beta}_f - \beta^*)]$$

Donde $\ln(\bar{w}_m)$ y $\ln(\bar{w}_f)$ son las medias geométricas del logaritmo del salario bruto real por hora para hombres y mujeres, respectivamente; \bar{x}'_m y \bar{x}'_f son vectores que contienen las medias geométricas de las características observadas para cada género; y $\hat{\beta}_m$ y $\hat{\beta}_f$ son los vectores de coeficientes estimados para los hombres y las mujeres obtenidos a partir de la ecuación anterior. β^* es el vector de coeficientes de la estructura salarial que prevalece en ausencia de discriminación.