

# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

Departamento de Economía



TRABAJO DE GRADO DE LA LIC. EN  
ECONOMÍA

**“Diferencia de género en el mercado laboral  
de Bahía Blanca”**

**Alumna:** Sosa Vauquelin, María Elvira

**Profesor Asesor:** Viego, Valentina

AGOSTO 2015

***“Diferencia de género en el mercado laboral de Bahía Blanca”***

**ÍNDICE**

Sección 1: Introducción.....	pág. 4
Sección 2: Marco teórico – conceptual.....	pág. 7
2.1. Fuentes de diferencias.....	pág. 7
2.1. a) Diferencia explicada: Hipótesis del capital humano e Hipótesis de segregación.....	pág. 8
2. 1. b) Diferencia no explicada: El residual.....	pág. 10
2.2. Hipótesis que justifican el residual.....	pág. 11
2.2. a) Hipótesis sobre el gusto por la discriminación. Becker (1976).....	pág. 11
2.2. b) Hipótesis del empresario monopsonista. Madden (1975).....	pág. 12
2.2. c) Hipótesis de la discriminación estadística. Phelps (1972).....	pág. 13
2.2. d) Hipótesis de concentración. Bergmann (1974).....	pág. 13
2.3 Sesgo de autoselección muestral.....	pág. 14
Sección 3: Características del mercado de trabajo.....	pág. 16
Sección 4: Metodología.....	pág. 26
4. 1. Estimación y descomposición de la brecha.....	pág. 26
4. 2. Corrección por sesgo de autoselección muestral.....	pág. 28
4. 3. Fuente de datos y definición de variables.....	pág. 29
4. 3. a) Función de ingreso mensual para asalariados y cuentapropistas.....	pág. 29
4. 3. b) Función de participación en la fuerza laboral.....	pág. 31
Sección 5: Resultados.....	pág. 32
5. 1. Funciones de ingreso.....	pág. 34
5. 2. Función de participación.....	pág. 36

5. 3. Análisis de la discriminación.....	pág. 39
5. 3. a) Descomposición del diferencial en participación.....	pág. 39
5. 3. b) Descomposición del diferencial en salarios.....	pág. 40
5. 4. Importancia de factores.....	pág. 42
5.4. a) Dotaciones.....	pág. 43
5.4. b) Coeficientes.....	pág. 44
5.5 Otros resultados.....	pág. 44
Sección 6: Conclusiones.....	pág. 46
Referencias.....	pág. 49
Anexos.....	pág. 52

## Sección I: Introducción

En Argentina la participación de la mujer en el mercado laboral ha venido en aumento desde la década de los '90. Una de las hipótesis indica que la razón de dicho fenómeno radica principalmente en el hecho de que las mujeres empezaron a alcanzar los niveles educativos de los varones. (Contartese y Maceira, 2005).

Si bien la mejora en la educación de las mujeres fue un gran avance en cuestiones de igualdad, ya que no solamente contribuye a reducir las diferencias económicas sino que dota de mayor autonomía personal a las nuevas trabajadoras, la creciente importancia de la mujer en el mercado laboral trajo aparejadas nuevas situaciones que reflejan la persistencia de una desventaja frente al varón.

Las desigualdades de género en el mercado laboral tienen múltiples dimensiones. Por un lado, las mujeres ocupadas tienden a concentrarse en ocupaciones de inferior calidad ya sea porque pertenecen al sector informal, por el tipo de tarea que realizan o porque se trata de trabajos a tiempo parcial (con menores salarios). Por otra parte, existe evidencia empírica<sup>1</sup> que demuestra la existencia de barreras a la entrada para ocupar los puestos de mayor jerarquía por parte de mujeres, desventaja que se refleja en brechas salariales y, en general, menor probabilidad de acceder al mercado laboral. Es en estos últimos dos aspectos en los que se centrará el presente trabajo.

Asimismo, se debe tener en cuenta que las brechas de género no sólo se encuentran en el plano económico. Por ejemplo, el *World Economic Forum* publica informes anuales con estimaciones de la *brecha de género global* para distintos países. Para la construcción del índice, además de los aspectos económicos, se incluyen factores asociados a la salud, la educación y el empoderamiento político. En 2014 y en base a dicho informe Argentina ocupaba el puesto 41<sup>2</sup>, de 142 países estudiados; mientras que si se observa únicamente la participación y oportunidades laborales, Argentina se ubica en la 96<sup>o</sup> posición con un índice igual a 0.631, superando el obtenido en el año anterior.

---

<sup>1</sup> Evidencia que será desarrollada en los párrafos siguientes.

<sup>2</sup> Los primeros puestos son ocupados por los países con mayor igualdad. La puntuación obtenida por Argentina es 0.7317, lo cual se interpreta como que el país ha cerrado más del 70% de la brecha.

Si bien estas desigualdades pueden explicarse por las diferencias en dotaciones de capital o por los puestos que cada trabajador ocupa, también se encuentra otro factor que requiere particular atención y es la discriminación.

Como se mencionó anteriormente la disparidad en las remuneraciones suele ser uno de los aspectos en los que se puede manifestar la discriminación por causa del género. Existen diversos trabajos que demuestran la existencia de la misma tanto a nivel internacional como local. Por ejemplo, para Chile en el año 2003, Fuentes et. al (2005) demuestra que las mujeres perciben 27% menos de salario que los varones teniendo iguales características en términos de capital humano. Arceo y Campos (2014) estudiaron la evolución de la brecha salarial existente para México durante el período 1990-2010 y encontraron como resultado que la misma ha disminuido, tomando valores en torno a 14%, 12% y 8% en promedio para los años 1990, 2000 y 2010 respectivamente. En lo que respecta a España, Cebrian y Moreno (2007) estiman la brecha salarial bruta en 2002 (considerando la ganancia media anual) se ubicaba en torno al 29% a favor de los varones.

En el caso argentino Paz (2000a) estima que el factor discriminación explica 30% de la brecha de ingresos en asalariados de 1997; mientras que si se considera al total de ocupados la segregación es aún mayor (42%). Una cifra levemente superior, ubicada en 32%, estima Busso (2003) con datos de 2000.

Hay evidencia de que las mujeres experimentan desventajas también para insertarse laboralmente (Esquivel, 2007 con datos de 2003 y 2006). La autora plantea que además de encontrarse con barreras de acceso a puestos de calidad, las asalariadas se concentran en puestos con mayor grado de informalidad, inestabilidad y subocupación horaria por una cuestión de incentivos, ya que la probabilidad de ser contratada en estos puestos es menor en su caso que la de los varones.

Es cada vez mayor la importancia que la sociedad le atribuye a los temas relacionados con las desigualdades y violencia de género y, conforme a esto, se han llevado a cabo diversas medidas de distinta índole: actualmente se cuenta con unidades policiales destinadas exclusivamente a prevenir y reducir estos casos de violencia (Comisaría de la Mujer); la

sociedad se ha organizado en marchas de repudio y concientización en estos temas y, además, existe un apoyo a nivel jurídico mediante la sanción de distintas leyes que apunta a erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres. La relevancia de este trabajo está enmarcada en dichas preocupaciones; en alguna medida las desigualdades salariales y de acceso a los puestos de trabajo pueden ser asimismo interpretadas como formas de violencia simbólica, cuyos efectos son menos visibles pero igual de condenables que las formas físicas de violencia.

El objetivo de este trabajo consiste en estimar el diferencial de salario entre varones y mujeres para el aglomerado Bahía Blanca - Cerri en el año 2014. Una vez calculada la magnitud de la brecha salarial, se pretende realizar una descomposición que permita evaluar la parte atribuible a la discriminación (atributos análogos valorados en forma diferente en varones y mujeres) y aquella que es explicada por características diferenciales entre varones y mujeres. De la misma forma se pretende proceder para evaluar diferencias en la participación en el mercado laboral.

Para completar el estudio se llevará a cabo la corrección por sesgo de selección muestral y se buscará determinar, mediante un análisis cuantitativo, las variables con mayor impacto en la diferencia de salarios.

El trabajo se ha organizado de la siguiente manera: en la próxima sección se especifican algunos aspectos teóricos y conceptuales para el análisis de la brecha de ingresos y participación. Seguidamente, en la sección III, se brinda información del mercado laboral local junto con un análisis cualitativo de la fuerza laboral. En la sección IV se detalla la metodología utilizada para medir la discriminación y la fuente de datos. Posteriormente, en la sección V se muestran los resultados obtenidos y por último, en la VI, se exponen las conclusiones más importantes con sugerencias sobre futuras investigaciones.

## **Sección 2: Marco teórico – conceptual**

De acuerdo a la teoría neoclásica, los niveles salariales se encuentran determinados por la productividad marginal del trabajo. En este sentido, “*en competencia perfecta y un entorno de firmas maximizadoras del beneficio, la existencia de diferenciales de salarios observables entre varones y mujeres, así como la inserción de varones y mujeres en distintas ocupaciones sólo se justificaría debido a características de la oferta de trabajo, en particular en relación con las diferencias en las habilidades relativas y en las preferencias individuales*”. (Esquivel, 2002: 2).

Según esta teoría no hay posibilidad de que factores “no económicos<sup>3</sup>”, como el origen étnico o el género, que influyan en la fijación de salarios o en la inserción laboral. Sin embargo existe evidencia empírica suficiente que muestran diversos casos de discriminación y que, como fuente de inequidad distributiva, es importante tener en cuenta para el diseño de las políticas económicas y sociales.

*“La discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos (o grupos de individuos) con las mismas 'características económicas' reciben diferentes salarios (en promedio), y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales 'no económicas' ”.* (Amarante y Espino, 2002: 3)

### **2.1. Fuentes de diferencias**

En general, se reconocen tres fuentes de diferencias entre los ingresos de hombres y mujeres:

- 1) Diferencias en la dotación de capital humano (Hipótesis de Capital Humano)
- 2) Diferencias en los puestos que ocupan hombres y mujeres en el mercado laboral (Hipótesis de Segregación)
- 3) Discriminación

---

<sup>3</sup> Los factores no económicos son aquellos que, a diferencia de los económicos, no afectan la productividad marginal de los individuos.

La metodología tradicional para analizar y medir la discriminación consiste en descomponer el diferencial de la variable de interés (ingresos, situación ocupacional, etc.) en dos partes: una está *explicada* por las hipótesis 1 y 2 mientras que la otra carece de explicación teórica y se atribuye a la discriminación aunque hay distintas interpretaciones.

## **2. 1. a) Diferencia explicada: Hipótesis de capital humano e Hipótesis de segregación**

### Hipótesis del capital humano

Esquivel (2002) señala que hay una relación directa entre el ingreso percibido por el trabajador y la dotación de capital humano que posee, adquirido mediante inversiones que contribuyen a aumentar su productividad y habilidades laborales, siendo las más relevantes aquellas relacionadas con la educación formal y la experiencia en el mercado laboral.

Se ha demostrado empíricamente que las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los varones y es por ello que el análisis debe centrarse en la experiencia, bajo la hipótesis que sostiene que los varones superan en este aspecto a las trabajadoras (Paz, 1998).

Dentro de las razones por las cuales la experiencia laboral femenina es inferior podemos encontrar a la demanda familiar. Ciertas fases del ciclo de vida de la mujer, como el embarazo, hacen caer su probabilidad de participación en el mercado laboral o que deban retirarse de la actividad remunerada si efectivamente se encuentran trabajando (Brizuela & Tumini, 2008). Por otra parte, si el ingreso de las trabajadoras es considerado como complemento al del jefe de hogar, es posible que las mismas se ubiquen en empleos de tiempo parcial para atender las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. De esta forma, las restricciones familiares se reflejan en una menor tasa de actividad femenina y en un menor grado de compromiso con el mercado laboral, cuestiones que afectan a la acumulación de capital humano, su productividad y por lo tanto la posibilidad de percibir ingresos mayores (Catterberg et. al. 2014).

Polachek (1976) explica la segregación ocupacional a partir de las decisiones de las mujeres en función de sus expectativas de dedicación al mercado de trabajo. Se supone que

cada ocupación presenta cierta tasa de atrofiamiento que mide el grado en que se deprecian las calificaciones laborales cuando no se desempeña la tarea. Aquellas mujeres con menores expectativas laborales ingresan en las ocupaciones con menor depreciación de las calificaciones<sup>4</sup>, como la docencia en el sistema educativo básico, comercio, servicio doméstico, etc. Este comportamiento minimiza las pérdidas asociadas con la participación intermitente en el mercado de trabajo. Las mujeres con mayores aspiraciones laborales ingresarían en tareas profesionales, gerenciales y otras típicas de los sectores medios. (García de Fanelli, 1989).

Sin embargo, Cerrutti (2000) sostiene que la intermitencia en la participación laboral no es sólo el resultado de la influencia de restricciones familiares derivadas de una división tradicional de roles de género, del momento del ciclo de vida o del “capital humano”; hay también factores del lado de la demanda que contribuyen significativamente a la inestabilidad laboral.

### Hipótesis de Segregación

Por su parte, la Hipótesis de Segregación que se puede dividir en:

***Segregación horizontal:*** hace referencia al hecho de que mujeres y varones están distribuidos en distintos sectores de la economía, en tanto ciertas ocupaciones son desempeñadas exclusiva o casi exclusivamente por mujeres y otras por varones. En particular, Wainerman (1996) explica que en la segunda mitad de los años '50 las mujeres, en nuestro país, fueron desplazadas del sector industrial (específicamente textil y de alimentos) hacia el sector terciario debido al aumento de la intensidad de capital en varias ramas manufactureras, hecho que “feminizó” al sector terciario. Uno de los rasgos centrales de la división de género entre ocupaciones es que las mujeres se concentran en pocas ocupaciones, generalmente de baja productividad y escasa remuneración.

---

<sup>4</sup> La depreciación de las calificaciones cuando el individuo no trabaja en puestos vinculados a su formación o experiencia principal se conoce como "atrofia".

*Segregación vertical*: hace referencia a la situación en la cual varones y mujeres se encuentran en un mismo sector pero tienen distintas posiciones: en general, “las mujeres ocupan las más categorías más bajas y los varones las más altas (Wainerman, *op cit*).

Tal como se demuestra en diversos estudios empíricos (Esquivel, 2002 entre otros), es este tipo de segregación la que suele tener lugar debido a que se excluyen a las mujeres de las ocupaciones de mayor prestigio y remuneración.

Por ende, aún en ausencia de diferencias salariales entre mujeres y varones dentro de una misma ocupación, la mera concentración de mujeres en las ocupaciones peor remuneradas produce brecha entre géneros (Paz, 1998).

*“El mantenimiento de la segregación ocupacional tendría implicaciones en la persistencia de las diferencias de ingresos por sexo, al tiempo que condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres y también las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano”*. (Amarante y Espino, 2002: 4)

La segregación afecta no sólo la remuneración de las mujeres sino también la productividad, limitando la libre elección de las personas en referencia a las posibles ocupaciones (Espínola, 2013).

Más adelante se vuelve a retomar esta idea de segregación ocupacional como una de las diversas explicaciones que puede adoptarse para la existencia de discriminación.

### **2. 1. b) Diferencia no explicada: El residual**

Con “residual” se hace referencia a la parte de la brecha salarial que no es explicada por ninguna de las hipótesis anteriores. Existen diversos trabajos empíricos que verifican la persistencia de un diferencial de salarios aún cuando se controlan las dotaciones de capital humano y las posiciones de los trabajadores en la estructura de ocupaciones, siendo los pioneros los aportes de Oaxaca (1973) y Blinder (1973).

De este modo, “la discriminación en el mercado de trabajo es una situación en la que dos personas, igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera

diferente (una de ellas, peor) sólo en virtud de características observables, como su género”. (Esquivel, 2002).

Otra definición de discriminación, y la comúnmente aceptada, es la ofrecida por Becker (1971) quien sostiene que existe discriminación cuando se evidencian tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad.

De cualquier forma, la discriminación no viene sólo dada por la diferencia en los retornos por dotaciones sino que también actúa a través de barreras a la entrada, ya sea al mercado laboral como también a puestos de mayor jerarquía, lo que hace disminuir cualquier incentivo de inversión en capital humano.

Por otra parte, cabe aclarar que la discriminación no existe sólo en la parte de la brecha “no explicada” ya que sería erróneo asumir que la segregación se debe a la libre elección de cada trabajador en todos los casos.

Al respecto, García de Fanelli (1989) expresa que existen dos tipos de discriminación salarial: el primer tipo acontece cuando a un grupo de individuos se les paga un salario inferior que a otro por realizar exactamente el mismo trabajo. El segundo tipo ocurre cuando la estructura de trabajos dentro de una organización se conforma segregando a ciertos grupos sociales, sea por género u origen étnico, percibiendo éstos un salario inferior al resto de los trabajadores de la organización.

## **2.2. Hipótesis que justifican el residual**

Siguiendo el trabajo de Paz (1998), a continuación, se desarrollarán algunos de los argumentos que justifican la existencia de este residual:

### **2.2. a) Preferencia por la discriminación (Becker , 1976)**

Se basa en la figura de un empresario discriminador, dada su inclinación psíquica desfavorable hacia ciertos grupos. El diferencial de salario va a depender del grado de rechazo que tenga, en este caso, hacia las mujeres. Al tratarse de una cuestión psíquica,

esta inclinación hacia la discriminación cambia de acuerdo a cada empresario y puede medirse con el coeficiente de discriminación (d):

$$d = W_h - W_m$$

Este coeficiente refleja la cantidad adicional de dinero que el empresario estaría dispuesto a pagar para contratar a un varón en lugar de una mujer, siendo ambos igualmente productivos. El coeficiente de discriminación es continuo y mensurable en términos monetarios (Paz, 1998).

Según Becker (1976), la maximización de la ganancia y de la utilidad, por un lado, y la expresión del prejuicio del agente, por el otro, 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 al prejuicio.

### **2.2. b) Hipótesis del empresario monopsonista (Madden, 1975)**

Bajo esta hipótesis, la magnitud de la brecha salarial depende de la elasticidad de la oferta de trabajo femenina en relación a la masculina; si la movilidad de las trabajadoras entre sectores es escasa (por ejemplo, por mayor segregación), su oferta laboral resulta más inelástica y, por lo tanto, comparada con la oferta masculina al empresario le resulta rentable la discriminación salarial contra la mujer. La diferencia con la primera hipótesis es que, en este caso, el empresario tiene una conducta racional y no contradictoria con sus prejuicios.

No obstante, las estimaciones empíricas muestran que la oferta de trabajo de las mujeres es más elástica que la de los varones. (Heckman, 1991 en Paz, 1998)

De todas maneras, García de Fanelli (1989) sostiene que los sindicatos también tienen un rol relevante al tratar de negociar con los empleadores el establecimiento de ciertos requisitos para las tareas de modo de poder excluir a las mujeres de ciertos trabajos “masculinos” y así evitar el ingreso de nuevos trabajadores en el mercado.

### **2.2.c) Hipótesis de la discriminación estadística (Phelps, 1972)**

Esta hipótesis sostiene que el empresario preferirá contratar aquellos trabajadores cuya probabilidad de continuidad en el empleo sea alta. Esto es así debido a que la empresa busca reducir costos tales como los de reclutamiento, indemnización, capacitación, etc. Como la participación de la mujer en el mercado laboral se suele caracterizar por su intermitencia, ello termina disminuyendo la probabilidad de ser contratada en tanto los empresarios carecen de información completa y guían sus decisiones por lo que hace la mayoría.

Así, las mujeres especialmente las que se encuentran en edad reproductiva, suelen enfrentar más obstáculos para acceder a puestos de trabajo, en la medida en que los empleadores predicen (erróneamente o no) una mayor tasa de abandono, inasistencias o licencias vinculadas a la maternidad y compromisos laborales.

### **2.2.d) Hipótesis de concentración (Bergmann, 1974)**

De acuerdo con esta hipótesis, las mujeres se concentran en ocupaciones donde el exceso de oferta de mano de obra deprime los salarios relativos. Este hecho puede explicarse por el lado de la oferta y el de la demanda de trabajo.

Desde el punto de vista de la demanda, los empleadores incorporan a las trabajadoras en un número reducido de ocupaciones, excluyéndolas de las actividades “masculinas”, debido a su menor grado de compromiso con el mercado laboral. Así, Bergmann y Adelman (1973 en García de Fanelli, 1989) consideran que las mujeres han sido ocupadas en trabajos en los cuales la experiencia prácticamente no cuenta en la productividad.

El modelo supone que las mujeres y los varones tienen la misma productividad y que en ausencia de discriminación tendrían los mismos salarios, pero debido a la discriminación están segregados en diferentes tipos de ocupaciones. Las que son primariamente consideradas femeninas pagan menos que las masculinas a pesar de que todos los trabajadores estén calificados para el mismo tipo de ocupaciones. (Amarante y Espino, 2002).

Desde el punto de vista de la oferta, las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones influenciadas por su cultura, su educación o de acuerdo al riesgo y responsabilidades del puesto de trabajo, etc. (Martínez, et. al. 2009). En otras palabras, la elección de empleo por parte de la mujer no se trata de una decisión del todo libre, sino que está influida por estereotipos sociales y culturales impuestos por la sociedad sobre su rol, que a veces implican una discriminación pre-mercado en contra de las mujeres, y la distinción entre ocupaciones 'femeninas' y 'masculinas' (Espinola, 2013).

En este mismo sentido Amarante y Espino (2002) argumentan que las prácticas empresariales, la organización de la reproducción social y la ideología dominante restringen el ingreso de las mujeres a un amplio rango de ocupaciones. Estos factores podrían verse reforzados por la discriminación pre mercado proveniente de la oferta, tales como las preferencias de género que resultan de la socialización a través de la familia y el ambiente.

A partir de estudios econométricos, que estiman diferencias en los salarios promedios entre hombres y de mujeres, es posible captar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral a través de dos elementos: a) diferencias entre variables explicativas predichas por la teoría del capital humano y la teoría de la segregación ocupacional y b) diferencias en coeficientes no predichas por la teoría, es decir, el llamado residual.

### **2.3. Sesgo de selección muestral**

En los análisis empíricos puede ocurrir que la muestra tomada de mujeres que trabajan no sea representativa del total de la población en edad de trabajar. Si las mujeres que ocupadas tienen características distintas de las que trabajan sólo en el hogar y esta diferencia es ignorada en las comparaciones, tiene lugar el llamado sesgo de selección muestral por lo que será necesario aplicar algún método que corrija las estimaciones.

Para comprender por qué se produce el sesgo partimos de suponer que, para un nivel dado de salario de mercado, la oferta de trabajo individual se decide en base a las preferencias entre descanso y trabajo. En el caso de la mujer, por cuestiones culturales, es de esperar que otro elemento a considerar además de sus preferencias entre tiempo libre y trabajo sea el

tiempo que necesita para dedicar al hogar y a su familia. De esta forma, el costo de oportunidad de estar empleada para una mujer con niños pequeños va a ser diferente (mayor) que el de aquellas mujeres solteras, sin hijos e incluso que el de los varones en sus mismas condiciones. Esta situación es común a muchas mujeres dado no sólo por las necesidades biológicas de los niños en cuanto a la alimentación durante sus primeros meses de vida sino también por una distribución inequitativa de las tareas domésticas todavía instaurada en la sociedad.

En otras palabras, el salario de reserva varía de acuerdo a la situación de cada trabajadora potencial, de manera que sólo tendrá incentivos para incorporarse a la fuerza laboral si el salario de reserva (es decir, sus aspiraciones salariales) es menor al ofrecido en el mercado. En caso contrario, es posible que la mujer elija no trabajar para maximizar su bienestar.

Varios trabajos que evalúan determinantes del nivel salarial no se consideran al total de población activa (es decir, en edad de trabajar) sino sólo a aquellos que efectivamente se encuentran trabajando. Sin embargo, las conclusiones a las que arriban sólo tienen validez para ese conjunto y no necesariamente pueden extrapolarse al resto de la población que se encuentra inactiva o desocupada. Esta limitación en la validez emerge en la medida en que existan individuos con características etarias, educativas y de experiencia similares a los ocupados pero que, por cuestiones aleatorias o coyunturales, se encuentran fuera del mercado de trabajo. Entonces, ignorar en el análisis a los que están inactivos o desocupados produce estimaciones inconsistentes. En el caso de la brecha de género podría llegar a conclusiones erróneas sobre su existencia y magnitud.

### **Sección 3: Características del mercado de trabajo y análisis descriptivo de la fuerza laboral en Bahía Blanca-Cerri**

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, el aglomerado Bahía Blanca-Cerri contaba durante el segundo trimestre de 2014 con una población total de 305.009 personas, siendo aproximadamente 52% mujeres y el 48% restante varones.

En la tabla 1 de los Anexos se presenta la evolución de la *tasa de actividad* y, su contracara, la *tasa de inactividad* durante 5 años. En 2010-2014 ambas tasas muestran cierta estabilidad, aunque la primera exhibe una leve tendencia decreciente. El mismo panorama exhiben las tasas según género. El hecho destacable es que en todo el período estudiado el indicador de actividad femenino permanece siempre por debajo del masculino.

A nivel país se evidencia un aumento de la participación femenina en el mercado laboral que data desde antes de los '90. Contartese y Maceira (2005) interpretan que este hecho que está asociado al acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad.

Luego, con la crisis del 2001, el proceso se aceleró debido al deterioro que sufrieron los salarios reales de los jefes de familia y el aumento del desempleo. Las mujeres se incorporaron a la fuerza laboral como estrategia familiar para poder paliar los efectos de la crisis en sus hogares (Esquivel, et. al. 2007).

La puesta en marcha del Plan Jefes de Hogar en 2002 también influyó positivamente en la tasa de participación de las mujeres ya que, para ser beneficiado, se requería como contrapartida una contraprestación laboral.

El aumento de la participación de la mujer en el trabajo fuera del hogar suele ser considerado de suma importancia para su empoderamiento, al permitir aumentar su independencia económica y por otra parte aumentar las chances de una participación igualitaria en la toma de decisiones. (Contartese y Maceira, 2005).

De todas maneras continúa ubicándose por debajo de la tasa de actividad masculina y es interesante centrar allí la atención. La segregación ocupacional, explicada en la sección anterior, podría ser una de las causas que desalientan la incorporación: las mujeres son contratadas en un número reducido de ocupaciones consideradas como “femeninas” y esto no sólo pone límites a la hora de elegir dónde trabajar sino que ejerce una puja a la baja del salario en esos sectores por el exceso de oferta de mano de obra. Además, como menciona Wainerman (1996), las mujeres ocupan los puestos de menor jerarquía, lo cual implica puestos de trabajo más inestables y peor remunerados. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado (Chen, 2005).

Por su parte Halperin Weisburd et. al. (2009) explican que los niveles más elevados de formación no garantizan por sí mismos a las mujeres mejores oportunidades de empleo respecto de los varones, ya que la “condición” femenina necesita certificados educativos significativamente superiores a fin de acceder a posiciones equiparables a las “masculinas”: en promedio, hacia fines del siglo pasado, las mujeres debían comprobar 4 años más de instrucción formal a efectos de obtener una remuneración equivalente a la de los varones, y 2 años más para tener posibilidades reales semejantes de insertarse en el mercado de trabajo registrado o “en blanco”.

Retomando el análisis sobre el aglomerado Bahía Blanca-Cerri, la *tasa de empleo* para el año 2014 alcanza casi 42% para el total de la población local. Como era de esperar, la tasa masculina supera a la femenina en casi 19 puntos porcentuales. Lo contrario sucede cuando se observa la *tasa de desempleo*: mientras el 11,7% de la PEA femenina se encuentra sin trabajo, sólo el 8,2% de la PEA masculina está desocupada (Tabla 2).

Anteriormente se ha mencionado que las mujeres suelen tener un menor grado de compromiso con el mercado de trabajo por cuestiones relacionadas con su ciclo de vida. Este hecho puede observarse analizando qué sucede en el aglomerado con la *tasa de participación* y la cantidad de horas trabajadas, más precisamente en el *trabajo a tiempo parcial* para cada género.

➤ **Trabajo a tiempo parcial<sup>5</sup>**

**Tabla 3 – Trabajo a tiempo parcial según estado civil**

<b>Trabajo a tiempo parcial</b>	<b>Proporción</b>
<b>VARONES</b>	<b>0,25</b>
con cónyuge <sup>6</sup>	0,19
sin cónyuge <sup>7</sup>	0,37
<b>MUJERES</b>	<b>0,53</b>
con cónyuge	0,52
sin cónyuge	0,57

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH, II trimestre del año 2014.

De acuerdo a la tabla 3 el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los varones. La diferencia asciende a 33 puntos porcentuales cuando se consideran a los trabajadores que tienen cónyuge. Por otra parte, si se observa sólo el grupo de los varones, la proporción es mayor entre los solteros. Dicho esto, se puede formar una idea del rol que ocupan generalmente varones y mujeres en el hogar: hay signos de que los primeros, como jefes de familia, representan en mayor medida el sostén de los hogares y por lo tanto se insertan en mayor medida en trabajos a tiempo completo para percibir los ingresos necesarios. Las mujeres unidas y los hombres solteros no aparentan tener esta “responsabilidad”.

Para el caso de las mujeres se esperaba que la proporción de trabajadoras a tiempo parcial sea mayor para aquellas que tienen cónyuge por dos motivos: primero, el hecho de estar unida muchas veces actúa como restricción (sobre todo si se tienen hijos). Y por otra parte porque su salario vendría a reforzar al resto de los ingresos del hogar, actuando como complementario (Hernández, 1996). Sin embargo el índice es mayor para las que se encuentran sin cónyuge, de todas formas, la diferencia con el otro grupo no es muy marcada.

<sup>5</sup> Se incluyen a todos aquellos que trabajan menos de 36 horas semanales sin importar si están buscando o no ampliar la jornada laboral.

<sup>6</sup> incluye unidos y casados

<sup>7</sup> incluye solteros, separados o divorciados y viudos

➤ **Tasa de participación**

Del total de mujeres el 37% pertenece a la PEA mientras que en el caso de los varones la tasa de actividad asciende a 56%. En otras palabras, se verifica el hecho de que las mujeres participan en menor medida que los hombres en la actividad económica. En la tabla 4 se puede apreciar el indicador de actividad teniendo en cuenta el estado civil del trabajador:

**Tabla 4 – Tasa de actividad según estado civil**

<b>Tasa de actividad</b>	<b>Proporción</b>
<b>VARONES</b>	<u>56,3</u>
con cónyuge	0,85
sin cónyuge	0,44
<b>MUJERES</b>	<u>37,1</u>
con cónyuge	0,56
sin cónyuge	0,39

Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, II trimestre del año 2014.

Como ya se dijo antes, menos mujeres que varones participan de la actividad económica remunerada. Considerando el estado civil se observa que el hecho de estar en pareja incita a la participación en el mercado laboral tanto en varones como en mujeres. Con respecto a estas últimas era de esperar que la existencia de cónyuge redujera la probabilidad de formar parte de la fuerza de trabajo. La diferencia entre índices se acentúa cuando se compara la tasa que corresponde a las solteras con la de los varones casados.

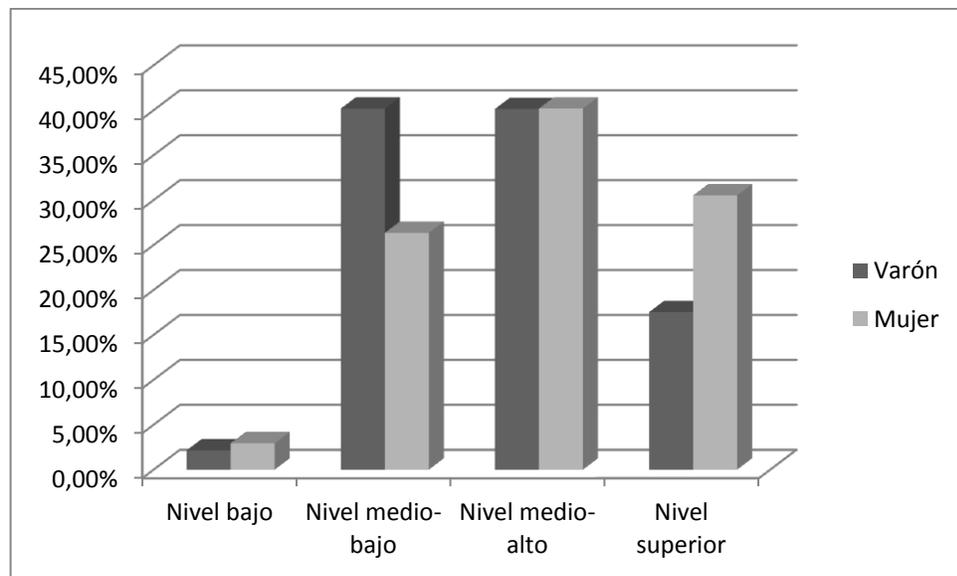
Paz (1998, 2000) observa las mismas diferencias en participación y en intensidad entre varones y mujeres. Sugiere que por estos motivos es de esperar que los trabajadores perciban un mayor salario que las trabajadoras. En otras palabras el menor grado de participación que caracteriza a las mujeres afecta variables relevantes en la determinación del nivel de remuneraciones y con ello la magnitud de la brecha salarial por razones de género.

Ahora el análisis de las características del mercado de trabajo se hará en base a las variables que más adelante se utilizarán para el cálculo del diferencial y se trabajará con la Población Económicamente Activa del aglomerado<sup>8</sup>.

#### a) Nivel educativo

En la tabla 5 del anexo y el gráfico 1 se puede observar que hombres y mujeres se encuentran distribuidos en forma similar según el nivel de educación formal alcanzado.

**Gráfico 1 – Nivel educativo según género**



Nota: nivel de instrucción: bajo (sin instrucción y primaria incompleta), medio-bajo (primaria completa y secundaria incompleta), medio-alto (secundaria completa y superior incompleta), superior (universitario/terciario completo)

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

Tanto para varones como para mujeres la menor parte se concentra en el nivel educativo más bajo. Mientras que los primeros se ubican casi uniformemente entre los niveles medios, entre las mujeres económicamente activas predominan aquellas cuyos estudios son medio-alto y superior; hecho que podría constatar lo que se dijo anteriormente acerca de la superioridad femenina en materia de educación.

<sup>8</sup> Los datos son obtenidos de la página web del INDEC correspondiente a proyecciones de la Encuesta Permanente de Hogares.

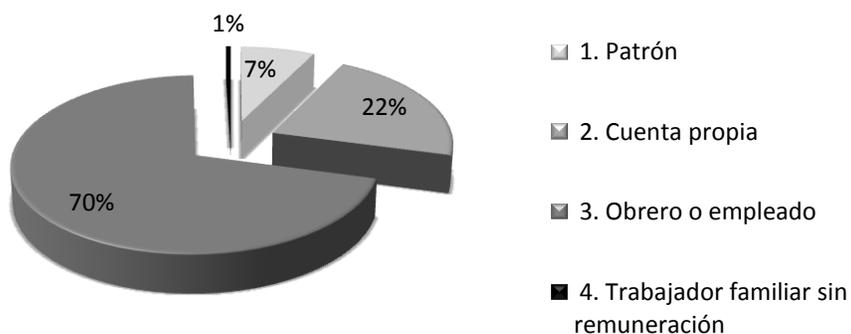
De los trabajadores ocupados predominan los que alcanzaron un nivel medio-alto tanto para hombres como para mujeres (tabla 6). En el caso de los primeros le sigue en importancia el porcentaje que corresponde al nivel medio-bajo mientras que para el caso de las mujeres son mayoría las que completaron sus estudios universitarios.

En cuanto al grupo de desocupados la mayoría se trata de trabajadores con nivel medio-bajo de educación. Por otra parte, son pocos los que alcanzaron un nivel superior de estudios (además de los de nivel bajo que, de por sí, son minoría en la población) y que además se encuentran desempleados. Esto puede deberse al hecho de que quienes poseen mayor nivel educativo tienen más oportunidades y probabilidades de ser contratados.

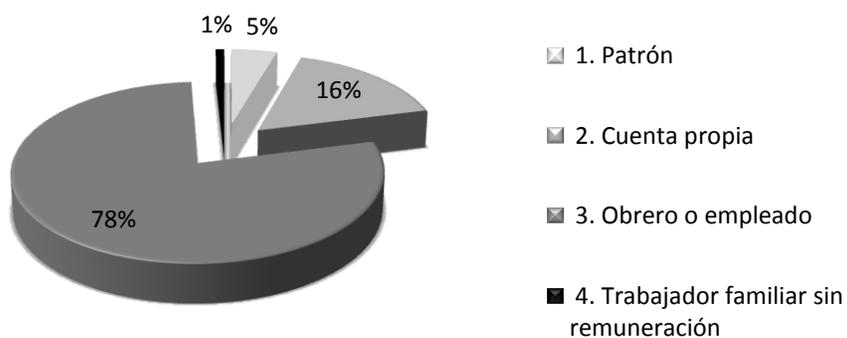
#### **b) Categoría ocupacional**

En la tabla 7 del anexo se puede ver que los asalariados (obreros y empleados) representan casi 74% de la población ocupada, seguidos por cuentapropistas (casi 20%). Sobre estos 2 grupos se van a estimar luego las brechas salariales y de participación en el mercado laboral. Comparando por género, dentro de cada categoría se observa que los varones siempre superan en número a las mujeres, a excepción de los trabajadores familiares sin remuneración.

Los gráficos 2A y 2B presentan la distribución de ocupaciones para varones y mujeres. Si bien cualitativamente son similares, las mujeres parecen tener mayor concentración en el empleo en relación de dependencia (menos cuentapropistas y patrones).

**Gráfico 2A – Distribución de los trabajadores entre distintas categorías ocupacionales**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Gráfico 2B – Distribución de las trabajadoras entre distintas categorías ocupacionales**

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

### c) Rama de actividad<sup>9</sup>

En la tabla 8 del anexo están representadas todas las ramas contempladas en la Clasificación de Actividades Económicas (CAES), vigente desde el año 2011. Las apreciaciones de este apartado permitirán simplificar dicha clasificación en la estimación de la brecha de ingresos.

La rama que cuenta con mayor número de ocupados es el *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas*. Al mismo tiempo, en esta rama se ubica la mayor concentración de varones y es una de las que reúne gran cantidad de mujeres ocupadas. Otras de las ramas concurridas por varones son *la Industria manufacturera* y *la Construcción*, en ese orden.

En el caso de las trabajadoras se encuentran sobrerrepresentadas en la rama que corresponde al *servicio doméstico*, seguida por *Enseñanza y Salud* (luego del comercio).

### d) Nivel de calificación de la tarea

Según las cifras de la tabla 9 del anexo se concluye que, tanto varones como mujeres se concentran en tareas cuya calificación es *operativa* (aunque para los primeros es mucho mayor la concentración). En el caso de los varones, 19% realiza actividades de clase *técnica* y el resto se distribuye de igual manera entre las tareas *profesionales* y las *no calificadas*.

De las trabajadoras un rasgo a señalar es que casi un tercio se ocupa en tareas *no calificadas*, esto es 22 puntos porcentuales más que el caso de los varones.

Otro rasgo, por otra parte esperable, es que ni varones ni mujeres con bajos niveles educativos desempeñan tareas de calificación *profesional* o *técnico* (tabla 10 del anexo). De todas maneras el umbral educativo en los puestos de calificación profesional para los varones es el *medio – bajo* mientras que para las mujeres parece ser el *medio – alto*. Esto

---

<sup>9</sup> Tanto la distribución por rama de actividad como por nivel de calificación de la tarea corresponden al total de ocupados en el aglomerado.

podría constituir una evidencia de disparidad en las credenciales exigidas según género para algunas posiciones, mencionada más arriba.

Es de esperar que las personas que completaron un nivel de estudios superior estén empleadas en tareas de carácter profesional – científico. Sin embargo, se observa que también hay individuos con formación superior distribuidos en ocupaciones de categoría inferior. En estas últimas las mujeres presentan mayor porcentaje que los varones. En otras palabras, son más las mujeres que quedan sobrecalificadas para los puestos vacantes. De cualquier forma el porcentaje de las mujeres supera siempre al de los varones en las tareas no calificadas, para todos los niveles educativos<sup>10</sup>.

#### **e) Horas trabajadas en la semana**

Anteriormente se mencionó que el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los varones. En la tabla 11 del anexo se establecieron 4 rangos horarios: los primeros dos corresponden al trabajo parcial (menos de 36 horas) mientras que el resto es considerado tiempo completo. Como se puede observar, el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en los primeros rangos mientras que para los dos últimos la situación se invierte.

#### **f) Relación con el jefe de familia**

La tabla 12 del anexo detalla la proporción de jefes y jefas de hogar de acuerdo a la condición de actividad. Como era de esperar, la mayor parte de los jefes de familia son varones. Sólo en el caso de los inactivos encontramos que los porcentajes son más uniformes. Otra conclusión que se desprende de la tabla 12 es que los jefes de hogar están en su mayoría ocupados y que el porcentaje de inactivos que desempeña ese rol supera al de

---

<sup>10</sup> como estos % surgen de una encuesta y no del total poblacional, están sujetos a error muestral. Por ende, para concluir que un % dado es mayor que otro se requeriría, en rigor, hacer pruebas estadísticas de igualdad de proporciones. Aclarar que, como el objetivo es estimar las brechas, dicha comparación de proporciones variable por variable volvería muy tediosa la presentación. Por ello, las apreciaciones son, en todo caso, tentativas.

los desocupados. Por otra parte, de los “no jefes” se puede decir que los que conforman la población económicamente activa son minoría frente al número de inactivos.

## Sección 4: Metodología

### 4.1. Estimación y descomposición de la brecha<sup>11</sup>

Para el cálculo de la diferencia<sup>12</sup> de ingresos entre varones y mujeres se utiliza el método desarrollado por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). El mismo parte de la estimación de funciones de ingreso Mincerianas para cada género:

$$Y_i^v = X_i^v \beta^v + u_i^v \quad (1)$$

$$Y_i^m = X_i^m \beta^m + u_i^m \quad (2)$$

Donde los supraíndices revelan el género,  $Y_i$  es el vector columna de ingresos,  $X_i$  la matriz de variables independientes del individuo  $i$  (reúne las características de cada individuo),  $\beta$  es el vector columna de los coeficientes a estimar y  $u$  es el término de error de la ecuación.

Se supone que los errores se distribuyen normalmente con media cero ( $\bar{u}^v = \bar{u}^m = 0$ ) y varianza constante. Los  $\beta$  pueden ser estimados a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y, evaluando las funciones en los valores promedios de las variables, se obtiene:

$$\bar{Y}^v = \bar{X}^v \hat{\beta}^v \quad (3)$$

$$\bar{Y}^m = \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (4)$$

Donde el lado izquierdo de ambas funciones representa el ingreso promedio de cada género, de acuerdo a sus índices, que se obtiene de multiplicar el vector de características  $X$ , evaluadas en los promedios muestrales de las variables independientes, por el vector de coeficientes de las funciones de ingreso  $\beta$ . Con (3) y (4) se puede obtener la diferencia de ingresos observada, conocida como "brecha bruta":

$$\Delta \bar{Y} = BB = \bar{X}^v \hat{\beta}^v - \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (5)$$

<sup>11</sup> El desarrollo de la misma está basado en los trabajos de Paz (1998, 1999) y Di Paola y Berges (2000).

<sup>12</sup> El método de Oaxaca y Blinder también es utilizado en este trabajo para estimar y descomponer la brecha de participación en el mercado laboral.

Por otro lado, es posible calcular la "brecha ajustada" por dos alternativas: a) ponderando retornos femeninos ( $\beta^m$ ) con las medias  $\bar{Y}^v$ ) y b) ponderando los retornos masculinos ( $\beta^v$   $\bar{Y}^m$ ):

$$\Delta \bar{Y}^m = \text{BA}^m = \bar{X}^v (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (6a)$$

$$\Delta \bar{Y}^v = \text{BA}^v = \bar{X}^m (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (6b)$$

A partir de estas ecuaciones es posible obtener la descomposición de la brecha bruta como:

$$\mathbf{BB}^m \rightarrow \bar{Y}^v - \bar{Y}^m = (\bar{X}^v - \bar{X}^m) \hat{\beta}^m + \bar{X}^v (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (7a)$$

o

$$\mathbf{BB}^v \rightarrow \bar{Y}^v - \bar{Y}^m = (\bar{X}^v - \bar{X}^m) \hat{\beta}^v + \bar{X}^m (\hat{\beta}^v - \hat{\beta}^m) \quad (7b)$$

de acuerdo a qué género se tome de base para comparar.

En el lado izquierdo se encuentra la diferencia entre ingresos medios de varones y mujeres. El primer término del lado derecho representa la parte de la brecha explicada por las diferencias en las variables explicativas,  $X$  (también conocido como diferencias en las dotaciones), esto es, en características diferenciales entre varones y mujeres. Las mismas hacen referencia a la dotación de capital humano, a la posición ocupacional y otras cuestiones socioeconómicas. El segundo término corresponde al componente no explicado por tales factores, denominado residual, que representa las diferencias entre los coeficientes estimados, es decir, en los retornos de las características que poseen los grupos analizados. La literatura interpreta a este residuo como magnitud de los efectos de la discriminación, ya que permite evaluar si persiste la brecha cuando ya se ha equiparado cualquier diferencia que pudiera existir entre las características de varones y mujeres incluyendo aquella que implica segregación.

La descomposición de Oaxaca puede expresarse en términos generales de la siguiente manera:

$$\bar{Y}^v - \bar{Y}^m = \Delta X \hat{\beta}^m + \Delta \beta \bar{X}^m + \Delta X \Delta \beta \quad (8a)$$

Donde la brecha en el promedio de resultados es la suma de brechas en dotación, en coeficientes y en la interacción entre ambos.

Para casos más generales que involucran ponderaciones se utiliza:

$$\bar{Y}^v - \bar{Y}^m = \Delta X [\omega \hat{\beta}^v + (1 - \omega) \hat{\beta}^m] + \Delta \beta [\bar{X}^v (1 - \omega) + \bar{X}^m \omega] \quad (8b)$$

Donde  $\omega = 0$  corresponde a la situación en la que el término de interacción entre dotaciones y coeficientes se incluye en la parte no explicada de la brecha;  $\omega = 1$  corresponde a la situación en la que la interacción lo incluye la parte explicada e  $I =$  matriz identidad.

#### 4. 2. Corrección por sesgo de autoselección muestral

Para poder corregir el sesgo se utiliza el procedimiento propuesto por Heckman (1979). La misma consta de 2 etapas:

- 1) Se estima una función probit de la participación laboral para varones y mujeres, ya sea que estén activos o no, y luego se calcula la inversa del ratio de Mills,  $\lambda$ , que capta para cada individuo la probabilidad de participar de la fuerza laboral. El método utilizado es el de máxima verosimilitud.
- 2) Se incorpora el ratio obtenido ( $\lambda$ ) como un regresor más en las funciones de ingreso. La existencia de sesgo se comprueba chequeando si el coeficiente que acompaña a  $\lambda$  es significativo y en ese caso será válida la corrección por sesgo de selección.

Esto puede tener efectos en la brecha estimada, tanto sobre su magnitud como en su composición. Ante autoselección negativa el diferencial podría ser sobreestimado y la explicación de este fenómeno es la siguiente: las características no observadas aumentan el salario de reserva de las mujeres inactivas. Si éstas son incorporadas a la fuerza de trabajo, ya sea porque disminuye su salario de reserva o aumenta el de mercado, el salario promedio femenino será mayor que el que se observa sin efectuar la corrección y estará más próximo al salario promedio de los varones.

### 4. 3. Fuente de datos y definición de variables

Los datos fueron obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al segundo trimestre del año 2014 para el aglomerado Bahía Blanca – Cerri.

Se excluye del estudio las categorías de *patrones* y *trabajadores familiares sin salario* para analizar sólo el caso de *asalariados* y *cuentapropistas* que, como se vio en la sección anterior, representan la mayoría de los ocupados. Además, las brechas de género en ingresos son más complejas de explicar<sup>13</sup>. En cuanto a la edad<sup>14</sup>, se limita a estudiar a la población que se encuentra dentro del rango que va de los 14 a los 70 años.

#### 4. 3. a) Función de ingreso mensual para asalariados y cuentapropistas

La tabla 13 del anexo muestra las principales variables utilizadas para estimar la brecha de ingresos. La selección de las mismas está basada en estudios similares realizados para la estimación de diferenciales de distintas regiones de Argentina<sup>15</sup>.

Como **variable dependiente** se ha utilizado el ingreso mensual de la ocupación principal.

En cuanto a las **variables independientes**, las mismas pueden dividirse en tres grupos:

- *Relacionadas con el stock de capital humano*

El **nivel educativo**, a diferencia de otros trabajos, no se mide con los años de educación formal sino que se construyen variables binarias de acuerdo a los niveles que el individuo

---

<sup>13</sup> Por ejemplo ¿cómo explicar diferencias de ingreso entre mujeres y varones patrones?

<sup>14</sup> Trabajos similares analizan a la población en edad de trabajar y por lo tanto difieren en la edad máxima considerada. Teniendo en cuenta que para ciertos oficios las personas son relativamente jóvenes a sus 64 años, en este caso se extiende el límite superior a los 70.

<sup>15</sup> Además de estas variables también se habían incluido en un principio otras como: cantidad de niños según rango de edades, el estado civil, la relación con el jefe de familia, variables indicadoras del sector (público vs privado) de ocupación y, por último, si el encuestado era o no inmigrante. La incorporación de las mismas no mejoraba la estimación de forma sustancial (aunque se reconoce que puede deberse a la existencia de multicolinealidad) y, para poder contar con mayores grados de libertad, se optó por excluirlas en la determinación del ingreso mensual.

haya completado. Se eligió esta opción para evitar asumir que cada año adicional de educación tiene los mismos efectos sobre el ingreso cualquiera sea el nivel alcanzado.

Dado que la EPH no releva en forma directa los años de experiencia laboral del individuo, se estimó la **experiencia** laboral potencial, siguiendo el criterio empleado en varios trabajos; a la edad de la persona se le restan los años de educación y 5 años adicionales que corresponden al tiempo previo de ingresar al sistema educativo. Se espera que la variable tenga signo positivo: a mayor experiencia, mayor nivel de ingresos. Además se incorpora la experiencia al cuadrado para captar la trayectoria parabólica asociado con la depreciación del *stock* de capital humano.

Complementando este análisis, y para evaluar el efecto del capital humano específico sobre los salarios, se incorpora la **antigüedad** que los individuos tienen en la ocupación actual. Como dicha información no es publicada en forma directa por la EPH sino en forma categórica, se construyeron variables binarias correspondientes a distintos rangos de antigüedad. Una limitación de esta variable es que no capta la antigüedad en trabajos similares previos del individuo.

➤ *Relacionadas con las características de las ocupaciones*

Se incorpora como variable a las **horas semanales** trabajadas esperando un signo positivo, es decir, que a mayor cantidad de horas trabajadas corresponda mayor ingreso mensual.

Para analizar la segregación horizontal se seleccionaron variables tales como la **rama de actividad** y el **tamaño del establecimiento**. La primera de ellas fue construida a partir de la agregación de la Clasificación de Actividades Económicas (CAES) en categorías más amplias. Para el tamaño se armaron 4 variables binarias de acuerdo a la cantidad de ocupados que trabajan en el establecimiento.

Para detectar el impacto de la segregación vertical sobre el salario se incluye la variable **calificación de la tarea**. La misma puede dividirse en: técnica, operativa, profesional o no calificada.

➤ *Relacionadas con características socio-demográficas*

La **edad** de los individuos se espera que tenga signo positivo lo que implica que a mayor edad, mayor probabilidad de participar en el mercado laboral y obtener mayor ingreso. Además, se incorpora la edad al cuadrado para evaluar efectos no lineales. Se espera que esta potencia tenga signo negativo, lo que indicaría que el incremento que se produce tanto en la probabilidad de participación laboral como en el ingreso sea cada vez menor.

**4. 3. b) Función de participación en la fuerza laboral**

Como se dijo anteriormente, una de las etapas de la técnica de Heckman para la corrección del sesgo es estimar un modelo de probabilidad tipo probit para modelar la participación en el mercado laboral<sup>16</sup>. Más allá de esto, es importante analizar qué ocurre con la participación debido a que es otra de las dimensiones en las cuales puede existir discriminación.

Para estimar la probabilidad de participar en el mercado laboral se utilizaron algunas de las variables que aparecen en las ecuaciones de ingreso y otras que fueron construidas especialmente para incorporarlas a esta función como por ejemplo la que refleja el grupo decílico según ingreso total familiar del aglomerado al que pertenece el encuestado (siendo el decil 1 el más pobre y el 10 el más rico), la cantidad de niños en el hogar, el estado civil, entre otras. Las variables están definidas en la tabla 14 del anexo. Cabe aclarar que en este caso la muestra no se limita sólo a la población activa sino que también se requiere tener en cuenta a la inactiva<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> En este caso la variable dependiente se define como =1 si el individuo pertenece a la PEA y =0 si no pertenece a la PEA. Conviene recordar que la PEA incluye no sólo a los ocupados sino también a los que buscan trabajo.

<sup>17</sup> Excluye, sin embargo, a jubilados y discapacitados.

## Sección 5: Resultados

En esta sección se analizarán no sólo los valores medios de las variables utilizadas en las regresiones sino que se evaluarán otras que han sido creadas exclusivamente para completar este estudio. Una vez finalizado este análisis, se mostrarán los resultados obtenidos de las regresiones de las funciones de ingreso y de participación con el cálculo de las brechas de género correspondientes y su descomposición. Para concluir, se buscará determinar cuáles son las variables más importantes en la determinación del diferencial de salarios y por último se presentarán los resultados de estudios análogos para otras regiones de Argentina a fines de poder comparar.

En la tabla 15 del anexo se muestran los valores medios de las principales variables utilizadas incorporándose además a la categoría *asalariados* para observar qué proporción de la muestra son asalariados y qué otra independientes, el *salario de acuerdo a las horas trabajadas* y los *trabajadores a tiempo parcial* (menos de 36 horas semanales).

Como principales conclusiones se puede mencionar que la media de ingresos mensuales femeninos es inferior a la de la población total en un 34%. Tanto la edad promedio como la media de la experiencia potencial no difieren de forma excesiva entre varones y mujeres de la muestra. En cuanto al nivel educativo, se observa que los varones se concentran en el nivel medio (secundaria completa), mientras que las mujeres en el superior (universitario/terciario).

Como anticipan los análisis previamente citados, los varones trabajan en promedio más horas que las mujeres. Otra forma de ver este fenómeno es evaluando los valores medios que toma la variable indicadora de trabajo a tiempo parcial: 61% de las mujeres tiene ocupaciones a tiempo parcial casi la mitad de este guarismo (32%) de los varones se encuentra parcialmente ocupada su agenda.

En términos del tamaño del establecimiento, medido según la cantidad de trabajadores, tanto varones como mujeres se concentran relativamente en establecimientos pequeños (TAM0).

En términos de la rama de actividad, prácticamente no se registran mujeres ocupadas en el sector primario. Las ramas de mayor inserción femenina son enseñanza y salud, servicio doméstico y comercio (en ese orden de importancia); mientras que los varones se concentran en actividades comerciales, seguidas por la construcción, la industria y el transporte. Estos resultados evidencian lo expuesto por la hipótesis de la segregación y si bien estas diferencias suelen ser atribuibles a la porción explicada, no obstante, exhiben desigualdades de género provenientes de segregación en el mercado laboral.

En cuanto a la calificación de la tarea, se puede destacar que, en el caso de las mujeres uno de los mayores promedios lo tiene la categoría “no calificada” siendo ésta una de las que poseen una proporción menor en los varones.

La proporción de trabajadores en condición de asalariados es mayor que la de independientes<sup>18</sup> tanto para hombres como para mujeres.

Por último, resta analizar qué sucede con el ingreso horario. El mismo se obtiene dividiendo a los ingresos mensuales por el producto obtenido entre las horas semanales trabajadas y el número de semanas existentes en un mes (4). En trabajos análogos la brecha de género estimada compara el salario horario. La conclusión a la que arriba la mayoría es que el diferencial es menor al que se obtendría si se utilizaran los salarios mensuales totales y que, incluso, puede llegar a ser favorable a las mujeres (brecha invertida). De allí radica la importancia de su tratamiento. En el caso local, sin hacer un análisis exhaustivo, se puede decir que la brecha sigue siendo a favor de los varones aunque es menor a la obtenida cuando se comparan los ingresos promedios mensuales. Nuevamente, se registre cierta brecha invertida en términos de ingreso horario, ello no invalida otros aspectos donde el mercado de trabajo genera brechas de género, en términos de acceso y de segregación femenina a ciertos puestos y ramas.

Si se examinan los valores máximos que puede tomar la variable del ingreso horario se observa que son las trabajadoras las que poseen una cuantía mayor como límite superior

---

<sup>18</sup> Recordar que se observan sólo los casos de cuentapropistas y asalariados.

(Tabla 15 del anexo). Dicho de otra manera, existe un grupo de mujeres que percibe un ingreso horario mayor que el recibe el grupo mejor pago de varones. Ello refleja que las mujeres están expuestas a una mayor variabilidad salarial que los varones; como grupo son menos homogéneas. Puede pensarse que si ese grupo de mujeres aumentara en número, la brecha podría llegar a cerrarse o a invertirse.

### **5. 1. Funciones de ingreso**

Las tablas 16A y 16 B representan los resultados de las estimaciones de ingreso para ambos géneros y los efectos marginales respectivamente. En este caso se ha utilizado un modelo Tobit ya que la variable dependiente presenta un límite inferior en cero.

El coeficiente de *edad* es negativo, contrariamente a lo esperado. Esto estaría indicando que cuanto mayor es el individuo, menor es el ingreso que percibe. Incluso esta disminución resulta creciente dado el signo positivo de la misma variable al cuadrado. De todas formas podría pensarse que esta inversión entre signos esperados y obtenidos puede deberse a la posible existencia de correlación entre *edad* y *experiencia potencial* (calculada en base a la edad).

Con referencia a las variables de capital humano, se observa que el *nivel educativo* guarda una relación positiva con los ingresos: a medida que aumenta el nivel educativo, aumentan los ingresos; el haber alcanzado el nivel secundario (sin completar) generaría \$1900 adicionales respecto de los que no están alfabetizados mientras que el título universitario/terciario tiene un retorno promedio de \$6000 por mes. De todas formas, si se observan los intervalos de confianza, se concluye que no hay diferencias significativas entre niveles educativos contiguos.

Los coeficientes que acompañan a la *experiencia* y su cuadrado también presentan los signos esperados: los ingresos aumentan a medida que lo hace la experiencia pero a partir de cierto punto la adición es decreciente, reflejando la depreciación del capital humano.

A medida que la *antigüedad* en el empleo es mayor, también lo es el salario aunque en términos de probabilidad las diferencias no son estadísticamente significativas: el hecho de tener una antigüedad de más de 5 años (*antig4*) eleva al salario en \$1763, valor que puede variar entre los \$960 y los \$2566 según su intervalo de confianza. Si se tiene una antigüedad de entre 6 y 12 meses (*antig2*) el salario aumenta \$1384, una cuantía menor que el caso anterior. Sin embargo, su intervalo de confianza nos indica que este valor puede variar hasta alcanzar los \$2731 siendo éste un monto superior al que se alcanzaría teniendo mayor antigüedad.

Otra variable que resulta significativa es la que representa las horas semanales trabajadas. La misma está positivamente relacionada con los ingresos aumentándolos en promedio \$63 por cada hora adicional.

Dentro de las variables relacionadas con la ocupación se encuentra el tamaño del establecimiento medido por la cantidad de trabajadores. Como sucede con las demás variables categóricas, no registran significatividad estadísticas. De todos modos los resultados sugieren que pertenecer a un establecimiento con un número de entre 101 y 500 trabajadores (*TAM3*) eleva más los salarios que trabajar en otro de tamaño diferente.

Observando las distintas ramas de actividad, sólo resultan significativas la manufacturera y la de servicio doméstico, ambas relacionadas positivamente con el ingreso. Si bien este último resultado parece opuesto a lo esperado, se debe recordar que la categoría de comparación corresponde a "Otros servicios", rama que agrupa a actividades muy diversas, con distintas tasas de entrada y salida del empleo. Ello puede explicar por qué el trabajar en servicio doméstico tiende a arrojar mayores ingresos medios que en este sector.

Por último, puede observarse que se incluyó como regresor la variable *femenino*. La misma muestra que la condición de género hace disminuir los ingresos de las mujeres en \$855 en promedio. Con el fin de reflejar mejor las diferencias entre géneros las tablas 18A y 18B presentan los efectos marginales de las estimaciones de ingreso para mujeres y varones respectivamente. De las mismas sólo pueden compararse las variables que resultan significativas en ambos casos; éstas corresponden al nivel educativo de secundaria

completa y universitario incompleto, las horas semanales trabajadas, los distintos tamaños de establecimiento, la calificación de tarea “operativa” y los 2 indicadores de antigüedad en el mismo puesto mayor al año. Todas están relacionadas positivamente con el ingreso aunque en términos de género sus efectos son mayores en los varones que en las mujeres a excepción de la antigüedad que favorece más a estas últimas. Este último resultado (antigüedad en el puesto más favorable para mujeres) puede explicarse en el hecho de la elevada proporción de mujeres en el sector educativo, que suele establecer remuneraciones que compensan antigüedad.

Se efectuó la misma regresión teniendo en cuenta el sesgo de selección, es decir, aplicando la técnica de Heckman<sup>19</sup>. Como se puede observar en la tabla 19A, el estadístico que capta la existencia de sesgo de selección (*athrho* en Stata) es significativo lo que verifica que la corrección de los estimadores era necesaria. La diferencia con el anterior es que ahora más variables resultan no significativas<sup>20</sup>. Por otra parte, el indicador que capta la inserción en ramas de enseñanza y salud se vuelve significativa al 5% y su impacto sobre el salario es negativo: los ocupados en estas actividades ganan \$806 menos en promedio que el resto (Tabla 19B del anexo). Del resto, se puede decir que la corrección ajusta los efectos marginales disminuyendo el efecto que tiene cada variable sobre el ingreso promedio.

## **5. 2. Función de participación**

De acuerdo con la tabla 20 del anexo, que muestra los resultados de la regresión para varones y mujeres conjuntamente, todas las variables son significativas excepto *jefe*, *grado*<sup>21</sup> (en ninguna de sus categorías) y la que representa la *cantidad de niños entre 6 y 12 años* de edad en el hogar.

---

<sup>19</sup> Sólo se muestran los resultados que se obtienen para el conjunto de varones y mujeres. No fue posible realizar las estimaciones para cada género por separado debido a que la cantidad de observaciones es comparativamente pequeña respecto del número de regresores empleados.

<sup>20</sup> Las variables que perdieron significatividad son las indicadoras de primaria completa, secundaria incompleta e incompleta, servicio doméstico, puestos operativos, antigüedad entre 6 meses y 5 años y femenino.

<sup>21</sup> Esta variable representa la cantidad de niveles de educación completos. Por ejemplo: si no terminó la primaria, el grado = 0; mientras que si finalizó sus estudios universitarios, la variable grado toma valor igual a 3.

Como era de esperar a mayor *edad*, mayor es la probabilidad de participar en el mercado laboral aunque la misma es decreciente. En cuanto a la variable *decil*, existe cierta ambigüedad a la hora de determinar qué signos son los esperados: por un lado podría pensarse que a medida que aumenta el nivel de pobreza relativo del hogar, más probabilidad tenga éste de participar en el mercado de trabajo para poder cubrir sus necesidades. Por otra parte, existen ciertas dificultades con las que se enfrentan los individuos que viven en los estratos de hogares de menor ingreso a la hora de conseguir un empleo ya sea por los costos de búsqueda, por la exigencia de credenciales educativas de las que carecen, por prejuicios, etc. cuestiones que desincentivan la búsqueda de trabajo. A su vez, los resultados muestran que los individuos de los hogares en los deciles más altos de ingreso tienen mayor probabilidad de participar en la oferta laboral.

El coeficiente que acompaña a la variable *otros ingresos* es negativo lo que indica que cuanto mayores sean los ingresos del resto de los integrantes del hogar, menor es la probabilidad de que el individuo forme parte de la fuerza de trabajo.

Al igual que en el caso anterior, se incorpora como regresor la variable *femenino*; como su coeficiente resulta significativo y negativo, ser mujer disminuye las probabilidades de formar parte de la población activa.

Para seguir con el análisis de las demás variables es interesante evaluar la función de participación por género como se muestra en la tabla 21 presentada a continuación.

La variable *estado civil* es significativa para varones y mujeres pero el efecto que tiene sobre la variable dependiente es inverso: mientras que para los varones el hecho de estar casado o unido aumenta las probabilidades de participación, para las mujeres incentiva la inactividad laboral fuera del hogar.

La variable *jefe* resultó significativa sólo en el caso de los varones, mientras que en las mujeres, desempeñarse como sostén del hogar no afecta significativamente a la probabilidad de participación en el mercado de trabajo.

**Tabla 21 – Modelo Probit desagregado por género. Segundo trimestre de 2014**

variable	Mujeres		Varones	
	coeficientes	z	coeficientes	z
edad	0,2144 <sup>a</sup>	5.94	0,4964 <sup>a</sup>	6.04
edad_2	-0,0023 <sup>a</sup>	-5.26	-0,0056 <sup>a</sup>	-5.74
ecivil	-0,5746 <sup>b</sup>	-2.51	1,0360 <sup>b</sup>	2.48
decil				
2	0,6686 <sup>b</sup>	2.32	0,4935	1.25
3	0,8813 <sup>b</sup>	2.93	0,9433 <sup>b</sup>	2.12
4	1,6037 <sup>a</sup>	4.46	0,4089	0.75
5	1,6323 <sup>a</sup>	5.35	1,4812 <sup>b</sup>	3.00
6	1,7239 <sup>a</sup>	4.88	1,0175 <sup>c</sup>	1.72
7	2,1512 <sup>a</sup>	5.41	1,5073 <sup>b</sup>	2.55
8	2,2170 <sup>a</sup>	5.34	3,2954 <sup>a</sup>	5.28
9	2,7499 <sup>a</sup>	5.13	3,1578 <sup>a</sup>	3.39
10	4,2950 <sup>a</sup>	4.67	2,3329 <sup>a</sup>	2.98
jefe	0,2236	0.83	1,6281 <sup>a</sup>	3.10
grado				
1	0,1854	0.50	0,2218	0.53
2	-0,0518	-0.14	-0,5477	-1.20
3	0,6144	1.43	-0,2795	-0.49
niño6h	0,3512 <sup>c</sup>	1.84	0,2552	1.38
niño612h	0,1570	1.01	0,2712	1.03
adolesh	0,3450 <sup>c</sup>	2.66	0,0030	0.02
otros_ing	-0,0001 <sup>a</sup>	-6.39	-0,0001 <sup>a</sup>	-4.24
Constante	-4,0998 <sup>a</sup>	-6.06	-7,3309 <sup>a</sup>	-4.98
<b>Número de obs.</b>	446		420	
<b>Log pseudolikelihood</b>	-188,046		-75,4014	

Nota: <sup>a</sup> significativo al 1%; <sup>b</sup> significativo al 5%; <sup>c</sup> significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH.

El efecto de la posición del hogar en la distribución de ingresos es distinto según sea el caso de varones o mujeres: mientras que para los primeros hay cierta falta de linealidad entre la posición relativa del hogar respecto de los ingresos y la participación laboral, esta relación para las mujeres es más monótona y estable. Por ejemplo, los varones que pertenecen al decil más alto tienen menor probabilidad de participación que aquellos del decil 9. A su vez, estos últimos tienen una probabilidad menor que los del decil 8 pero mayor que los del

7. En el caso de las mujeres el efecto del decil es siempre el mismo: aumenta paulatinamente la participación.

Por último, puede notarse que la presencia de niños menores a 6 años y de adolescentes en el hogar aumenta las probabilidades de las mujeres de formar parte de la fuerza de trabajo. Si bien este resultado no coincide con el esperado, puede deberse a la presencia de multicolinealidad con otros regresores (por ejemplo, el número de hijos puede estar correlacionado con el estrato de ingresos del hogar, con la edad de la mujer y con la situación convivencial).

### **5. 3. Análisis de la discriminación**

Como se mencionó anteriormente, para realizar el análisis de la discriminación, se utiliza el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). El mismo consiste en descomponer al diferencial, en este caso de salarios y de participación, en dos partes: una explicada teóricamente por las diferencias en dotaciones de capital humano y en la posición ocupacional (características captadas en las variables explicativas del modelo) y la otra, que no tiene explicación teórica<sup>22</sup>, derivada de las disparidades en los retornos de esas características (coeficientes) y la que se le atribuye directamente a la discriminación. De todas maneras es necesario reforzar la idea de que este último componente no es el único que está ligado a la discriminación: la parte explicada por la teoría de la segregación ocupacional contempla casos en los cuales los individuos no pueden tomar decisiones libremente a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo.

#### **5. 3. a) Descomposición del diferencial en participación en el mercado laboral**

La tabla 22 muestra que la brecha bruta asciende aproximadamente a casi 22% a favor de los varones. Al momento de descomponerla, los resultados varían de acuerdo al valor del ponderador Omega que se adopte<sup>23</sup>: si se supone igual a 1, las diferencias en las características o dotaciones explicarían sólo 40% de la brecha mientras que la mayor parte

<sup>22</sup> Es preciso recordar que a esta porción de la brecha, por carecer de fundamentos teóricos basados en factores económicos, se la denomina “residual”.

<sup>23</sup> Omega representa la matriz general de ponderadores, presentada más arriba.

sería captada por discriminación neta. Si  $\Omega = 0$ , las mujeres tendrían ventajas en sus características respecto de los varones, que serían más que compensadas por efectos de la discriminación. Dicho de otro modo, si las mujeres contasen con las mismas características que los varones, la brecha de ingresos bruta sería todavía mayor; no lo es porque compensan esencialmente con mayor educación. De todas formas, el porcentaje explicado por la diferencia en coeficientes es mayor en ambos casos y el coeficiente es siempre negativo, lo que evidencia la existencia de discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo local<sup>24</sup>.

**Tabla 22 – Brecha en participación en el mercado laboral. Segundo trimestre de 2014**

Results	Coef.	Percentage
Omega = 1		
Char	-.0862837	39.87985%
Coef	-.1300754	60.12015%
Omega = 0		
Char	.0144584	-6.682577%
Coef	-.2308174	106.6826%
Raw	-.2163591	100%

Number of obs (A) = 446  
Number of obs (B) = 420

Nota: Las cifras negativas indican desventaja femenina para el caso de los coeficientes.  
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH.

### 5. 3. b) Descomposición del diferencial en salarios

La tabla 23 muestra la diferencia absoluta y la descomposición de la misma cuando la función de ingreso de las mujeres<sup>25</sup> es corregida por sesgo de selección muestral. La función de selección considerada en la corrección es la misma que la presentada anteriormente pero se excluyeron algunas variables<sup>26</sup> debido a que la muestra es pequeña y al aumentar el número de regresores el método no converge.

<sup>24</sup> Si bien anteriormente se afirma que Esquivel (2007) registra también desigualdades de acceso en el mercado laboral, no presenta estimaciones comparables a este trabajo, de modo que no resulta posible evaluar si las estimaciones propias difieren sustancialmente de las realizadas por Esquivel.

<sup>25</sup> Aquí la corrección no se aplica a los hombres debido a que el software utilizado para hacer las regresiones sólo permite corregir a uno de los grupos. Entonces, al igual que en trabajos similares, se corrige sólo la función que le corresponde a las mujeres dado que el fenómeno de selección parece más frecuente allí (Diez de Medina, 1992), como se ha comentado en el marco teórico.

<sup>26</sup> Las que representan la cantidad de niños entre 6 y 12 años en el hogar y a los adolescentes.

La primera parte de la descomposición refleja el incremento medio de los salarios de las mujeres si éstas tuvieran las mismas características que los hombres. La segunda parte cuantifica el cambio en los salarios de las mujeres si se aplican los coeficientes masculinos a las características femeninas. Por último, la tercera parte, es el término de interacción que mide el efecto simultáneo de las diferencias en las dotaciones y los coeficientes. Este último término no se analiza por su falta de significatividad.

**Tabla 23 – Descomposición de brecha salarial entre varones y mujeres corregida por sesgo de selección**

Blinder-Oaxaca decomposition		Number of obs = 640				
1: femenino = 0						
2: femenino = 1						
(Std. Err. adjusted for 383 clusters in cod_hog)						
ing	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6371.467	321.5722	19.81	0.000	5741.197	7001.737
Prediction_2	2105.544	154.745	13.61	0.000	1802.25	2408.839
Difference	4265.923	344.3735	12.39	0.000	3590.963	4940.882
Decomposit~n						
Endowments	2741.223	340.4473	8.05	0.000	2073.959	3408.487
Coefficients	1465.109	379.1381	3.86	0.000	722.0122	2208.206
Interaction	59.59053	371.8891	0.16	0.873	-669.2987	788.4797

Nota: Prediction\_1 corresponde a los varones y Prediction\_2 a las mujeres.  
Fuente: Estimación propia con datos de EPH para el segundo trimestre del año 2014.

Según esta tabla, la remuneración mensual promedio de las mujeres es de \$2105 mientras que la de los varones alcanza los \$6371, arrojando una diferencia neta absoluta a favor de los últimos. En términos porcentuales, el diferencial ronda el 67% o, dicho de otra manera, el ingreso promedio femenino representa 33% del masculino.

Al evaluar el detalle de la descomposición se observa que los varones superan a las mujeres no sólo en las dotaciones sino también en los coeficientes que poseen, esto es, en los retornos de sus propias características. En cuanto al grado de importancia, en este caso, el residual es menor que la parte explicada.

Es interesante comparar estos resultados con los que se obtendrían de no haber efectuado la corrección por sesgo para el mismo período:

**Tabla 24 – Comparación de brechas entre modelo corregido y no corregido<sup>27</sup>**

	<b>Brecha absoluta</b> en \$	<b>Brecha</b> %	<b>Explicada</b> %	<b>Residual</b> %
<b>Sin corrección</b>	2424,7	38	65	26
<b>Con corrección</b>	4265,9	68	64	34

Fuente: elaboración propia con datos de EPH.

El resultado pareciera indicar que la consideración de las mujeres inactivas en la estimación de ingresos empeoraría la brecha en vez de acortarla: la diferencia absoluta aumenta si se tiene en cuenta al sesgo. Esto difiere con lo obtenido en trabajos similares donde la corrección evidenciaba un panorama más optimista como por ejemplo el de Di Paola y Berges (2000) que encuentran que la brecha (expresada como la diferencia entre logaritmos de ingresos) en Mar del Plata de 1997 pasa de 0.471 sin corrección a 0.196 cuando se aplica la técnica de Heckman.

Volviendo con los resultados hallados en este trabajo, dentro de las causas se podrían descartar aquellas relacionadas al stock de capital humano, ya que el porcentaje de brecha “explicado” permanece casi inalterado cuando se aplica la corrección de Heckman. Podría pensarse que las inactivas serían empleadas entonces en aquellas ocupaciones donde el grado de discriminación es elevado, debido a que el residual aumenta del 26% al 34%. Una explicación podría ser que si las nuevas activas provienen de hogares de menores ingresos, esta discriminación por el factor “género” podría conjugarse con aquella asociada al nivel socioeconómico.

#### **5. 4. Importancia de factores**

Una vez estimada la brecha de ingresos entre varones y mujeres se puede ahondar el estudio observando qué rol juega cada variable en su determinación. Es importante aclarar que este análisis evalúa la importancia relativa en términos cualitativos. En la tabla 27 del

<sup>27</sup> La suma de los porcentajes no resulta el 100% debido al término de interacción. De todos modos, su magnitud es estadísticamente despreciable.

anexo puede verse la participación que tiene cada variable en la determinación de las diferencias en dotaciones y en coeficientes<sup>28</sup>.

#### 5.4. a) Dotaciones

La variable que capta el total de horas trabajadas en la semana es la que ejerce mayor peso a favor de los varones: no sólo es la de mayor significatividad (al 1%) sino la de mayor coeficiente. En otras palabras, la brecha que existe entre los ingresos de varones y mujeres estaría justificada en gran parte por diferencias en las horas trabajadas. Tal situación ya podía anticiparse cuando en el análisis descriptivo del mercado de trabajo local se apreciaba que las mujeres tienden a ocuparse en empleos de tiempo parcial. No debe asumirse que este fenómeno es puramente voluntario ya que puede estar explicado por desigualdades en la distribución de las tareas domésticas o por la demanda de trabajo con cierta inclinación a contratar a las mujeres en este tipo de empleos. Este resultado hace reflexionar nuevamente que, quizá, si la brecha fuera calculada entre ingresos horarios, la misma sería menor. En otros términos, es probable que en el mercado de trabajo local las mujeres ganen en promedio menos que los varones porque trabajan menos horas. En alguna medida este hallazgo sugiere que la discriminación de género en acceso al mercado laboral es mayor que la de ingresos.

Le siguen en importancia por su significatividad las variables indicadoras de establecimientos de tamaño de 6 a 40 y de 101 a 500 ocupados y la antigüedad mayor a 5 años. Al estar acompañadas por coeficientes de signo positivo se interpreta que estas variables aumentan la diferencia que existe entre las características de varones y mujeres a favor de los primeros. Es decir, que las mujeres tienden a concentrarse en empleos donde el salario percibido es menor ya sea porque se trata de establecimientos pequeños o porque su menor estabilidad impide que se pueda alcanzar una antigüedad mayor.

---

<sup>28</sup> Sólo se analizan las variables que resultaron significativas.

#### 5.4. b) Coeficientes

Las diferencias en los coeficientes captan brechas entre varones y mujeres en los retornos de cada una de las características personales y de las ocupaciones. Las variables más importantes por su significatividad son: la edad (y su cuadrado), la experiencia potencial y el indicador de nivel educativo que representa la primaria completa. Mientras que la primera y la última actúan reduciendo las diferencias en los retornos (ya que el signo es negativo), la experiencia ejerce un efecto contrario: el retorno que tiene esta variable es distinto para varones y mujeres siendo favorable a los primeros, en otras palabras: la experiencia se capitaliza relativamente mejor en los varones. A diferencia de lo que sucede con las divergencias en dotaciones, no puede darse ninguna explicación de por qué los coeficientes difieren de esta manera ya que justamente la razón se halla en la existencia de discriminación.

#### **5.5. Otros resultados**

Una vez expuestos los resultados obtenidos es interesante compararlos con los presentados en trabajos similares realizados para otras regiones de Argentina, y de esta forma, dar una idea de la posición de nuestro aglomerado salvando las diferencias entre los años analizados.

Claramunt y Fornero (1994) encuentran con datos de 1992 para Gran Mendoza que la brecha está a favor de los varones. Al realizar la descomposición de Oaxaca y Blinder, el porcentaje atribuido a la discriminación varía de acuerdo a si se realiza o no la corrección por sesgo de selección muestral: sin corregir el porcentaje asciende al 73% mientras que se obtiene un 7% cuando se tiene en cuenta el sesgo. Dicho resultado difiere con el encontrado para Bahía Blanca – Cerri donde aplicar la corrección hace aumentar al residual en 8 puntos porcentuales.

Paz (1999) encuentra que la diferencia bruta de ingresos entre varones y mujeres en las provincias de Jujuy y Salta en 1997 era de 27% a favor de los varones. Para ese mismo año el autor observó brechas similares entre el Gran Buenos Aires y el NOA, ubicadas en torno a 70% de ventaja masculina. (Paz, 1998).

Como se puede observar, la conclusión común entre estos trabajos referidos y el realizado aquí, es que los varones obtienen en promedio ingresos superiores. Otro rasgo compartido es que la brecha es estimada en base a los ingresos mensuales (o salarios en caso de considerarse sólo a los asalariados).

Cuando la estimación considera al ingreso horario los resultados pueden cambiar de sentido: *“Tal como notaran Esquivel y Paz (2005), la serie histórica de salarios horarios por género ha mostrado brechas salariales favorables a las mujeres, un rasgo constante –y sorprendente– del mercado de trabajo argentino que se reflejaba todavía en el año 2003. En el segundo trimestre de ese año, los varones asalariados ganaban, en promedio, un 6,1% menos que las asalariadas mujeres”*. (Esquivel, 2007: 7)

## Sección 6: Conclusiones

Tanto la discriminación y como la segregación son rasgos poco favorables de funcionamiento del mercado de trabajo, no sólo en términos de equidad de género, sino también en base a consideraciones de eficiencia en el funcionamiento de mercados competitivos ya que, en ausencia de discriminación, empleadores maximizadores de ganancias remunerarían a los trabajadores de acuerdo a su productividad, regla para la cual el género de una persona (o su origen étnico, etc.) se torna irrelevante (Esquivel, 2007).

Este trabajo pretende dar a conocer la situación de desigualdad de género en el mercado laboral local con el fin de mejorar la comprensión de sus rasgos estructurales. Asimismo, este conocimiento más detallado podría contribuir a que, en un futuro, se elaboren políticas antidiscriminatorias más eficaces.

El estudio de las diferencias de ingresos entre varones y mujeres, asalariados e independientes, en el aglomerado Bahía Blanca – Cerri permite concluir que existe una brecha bruta de ingresos entre grupos del 67%, favorable a los varones. En otras palabras, el ingreso promedio femenino representa el 33% del masculino.

El análisis de la descomposición de la brecha para el caso de Bahía Blanca-Cerri permite observar que el porcentaje explicado por los factores de capital humano y las variables ocupacionales es mayor que aquél atribuido a la discriminación. Al hacer la corrección por sesgo de selección este último aumenta 8 puntos porcentuales y también lo hace la brecha absoluta. Esto muestra que la consideración de la situación de las mujeres inactivas en el mercado de trabajo en las estimaciones disminuye aún más el ingreso promedio femenino respecto del de los varones, a diferencia de lo obtenido en otros trabajos como el de Claramunt y Fornero (1994) para Mendoza, donde la corrección reduce en 66 puntos porcentuales la parte de la brecha no explicada (residual).

El estudio de los valores medios de las variables utilizadas permite concluir que el promedio de horas trabajadas por los varones es mayor que el de las mujeres. Para reforzar esta idea, en el análisis descriptivo de la fuerza laboral en la sección III, se muestra que la

tasa femenina de trabajo a tiempo parcial es mayor que la de los hombres: el 53% de las mujeres trabaja menos de 36 horas semanales. Como se mencionó a lo largo del trabajo, sería erróneo suponer que esta tendencia se debe sólo a preferencias de las trabajadoras; existen también otros factores como las exigencias del hogar y la segregación ocupacional. Como ya se mencionó, es probable que en el mercado de trabajo local las mujeres ganen en promedio menos que los varones porque trabajan menos horas. En alguna medida este hallazgo sugiere que la discriminación de género en acceso al mercado laboral es mayor que la de ingresos.

Para poder equiparar de cierta forma esta diferencia en las horas trabajadas se calculó el ingreso horario promedio para cada género: si bien la brecha sigue siendo a favor de los varones llama la atención la existencia de un conjunto de mujeres cuyo ingreso horario es mayor que el grupo mejor pago de varones<sup>29</sup>. Si este grupo de mujeres aumentase en cantidad entonces es posible que la brecha disminuya o incluso se llegue a invertir como se ha obtenido en trabajos análogos; por caso, Paz (2000b) menciona que el impacto de las horas trabajadas sobre las remuneraciones mensuales es significativamente distinto entre géneros y favorable a las mujeres.

Además de la desventaja de las mujeres en sus remuneraciones totales existe otra asociada al acceso al mercado de trabajo. En una primera instancia, los indicadores descriptivos del mercado laboral indican que la tasa de actividad femenina es menor a la masculina en alrededor de 19 puntos porcentuales. Más tarde, con herramientas econométricas se estima que la brecha bruta promedio a favor de los varones es de 21%. Si bien existe cierta ambigüedad a la hora de determinar cómo influyen las diferencias en características, queda claro que la parte explicada por discrepancias en coeficientes es mayor y que esta discriminación perjudica a las mujeres.

Es importante aclarar que la segregación (considerada dentro de la porción explicada de la brecha bruta) también se debe cuestionar: si bien puede ocurrir que las mujeres tengan

---

<sup>29</sup> Esto puede verse en la tabla 13 donde se muestran los valores mínimos y máximos que puede tomar cada variable.

preferencias por empleos menos riesgosos o estén menos preparadas para desempeñarse en ocupaciones que requieran considerable fuerza física, por ejemplo, también es verdad que son contratadas en aquellas ocupaciones que se etiquetan como “femeninas” reduciendo las posibilidades de elección y de participación en los puestos de mayor jerarquía o mejor remunerados. En el mercado de trabajo local, por caso, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las ramas de servicio doméstico, enseñanza y salud mientras que los hombres se concentran en el comercio, la industria y el transporte.

Como asunto pendiente queda estimar la brecha de ingresos y su descomposición para las distintas categorías ocupacionales (asalariados, patrones, etc). En este trabajo no pudo realizarse debido a que la muestra relevada de casos de Bahía Blanca es pequeña y los métodos disponibles no convergen a un resultado. En particular, la estimación de la descomposición de Oaxaca-Blinder en cada categoría ocupacional permitiría chequear la hipótesis si la discriminación es mayor en asalariados, ante la posible presencia de empleadores discriminadores (más difícil de justificar en el resto de las categorías).

Por último, sería interesante indagar acerca de la evolución de las brechas analizadas, con el fin de registrar si han tendido a reducirse en el tiempo o si el peso de las dotaciones y de los coeficientes ha variado sustancialmente.

## Referencias

- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000). Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Instituto de Economía, *Serie Documentos de Trabajo/FCEA-IE*; DT05/02.
- Arceo-Gómez, E. O., & Campos-Vázquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, vol. 81, no 323, p. 619-653.
- Brizuela, S. R., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo Nueva Época*, 4(6).
- Busso, M. (2003). Un análisis extendido de la discriminación laboral por género en Argentina; *Doctoral dissertation*; Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas.
- Catterberg, G et. al. (2014). Género en el trabajo: Brechas en el acceso a puestos de decisión. Aportes para el desarrollo humano en Argentina *PNUD núm. 8*.
- Cebrián Lopez, I., & Moreno Raymundo, G. (2007). El empleo femenino en el mercado de trabajo en España. *Temas laborales*, no 91, p. 35-56.
- Cerrutti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*. 39(156): 619-638.
- Chen, M. Vanek J, Lund F & Heintz J (Ed.). (2005). *Progress of the world's women 2005: Women, work, & poverty*. New York: United Nations Development Fund For Women.
- Contartese, D., & Maceira, V. (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. *Ministerio de Trabajo: Serie Trabajo, ocupación y empleo* vol. 3.

Diez de Medina, R. (1992). El sesgo de selección en la actividad de jóvenes y mujeres. *Documento de Trabajo/FCS-DE*; no 12/92.

Di Paola, R., & Berges, M. (2000). Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar del Plata, *Anales de la XXXV Reunión de la Asociación de Economía Política*.

Esquivel, V. (2007). Género y Diferenciales de Salarios en la Argentina. En M. Novick y H. Palomino (coord.). *Estructura Productiva y Empleo: Un Enfoque Transversal*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Esquivel, V., Yoguel, G., Castillo, V., Rojo, S., & Tumini, L. (2007). Cambios en la composición por sexo del empleo registrado del sector privado 2002-2006: efecto del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (mimeo).

Espínola, N. (2013). Segregación ocupacional por género y diferencial de ingresos en turismo: evidencia para Argentina; *Doctoral dissertation*, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas).

Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2): 133-157.

García de Fanelli, A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico*, 29 (114): 239-264.

Halperin Weisburd, L. et. al., dir., (2009). Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en America Latina: El caso Argentino, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires. *Documentos de trabajo, Nro. 13*.

Heckman, J. (1979). Sample Bias as a Specification Error, *Econometrica*, 47 (1): 153-161.

Hernández, P. J. (1996). Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial. *Revista de Economía Aplicada*, 4(11): 57-80.

Martínez, C. N., Martínez, M. L., & Perea, P. J. R. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social*, 13 (1): 38-62.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

Paz, J. (1998). Brecha de ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino). *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza Argentina*. Disponible en: [http://www.aaep.org.ar/esp/anales/pdf\\_98/paz.pdf](http://www.aaep.org.ar/esp/anales/pdf_98/paz.pdf).

Paz, J. (1999). La brecha entre géneros en Jujuy y Salta: capital humano, segregación y selección muestral. *Revista de la Escuela de Economía y Negocios*, 1(3): 137-154.

Paz, J. (2000a). En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina. Buenos Aires, *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, Córdoba Argentina*, [www.aaep.org.ar](http://www.aaep.org.ar).

Paz, J. A. (2000b). Brecha de ingresos entre géneros. ¿Capital humano, segregación o discriminación? *Estudios del Trabajo*, (19): 35-66.

Polachek, S. (1976). Occupational Segregation: an alternative hypothesis, *Journal of Contemporary Business*, 5: 1-12.

Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint* 285: 59-75.

## Anexos

**Tabla 1 – Tasa de actividad e inactividad**

<b>Año (II trimestres)</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Tasa de actividad (PEA/PT)</b>	<u>47,80</u>	<u>46</u>	<u>46,5</u>	<u>46,4</u>	<u>46,4</u>
Mujeres	38,4	38,3	36,7	37,2	37,1
Varones	57,9	54,3	57	56,1	56,3
<b>Tasa de variación</b>		-0,038	0,011	-0,002	0,000
<b>Tasa de inactividad (NEA/PT)</b>	<u>52,2</u>	<u>54</u>	<u>53,5</u>	<u>53,6</u>	<u>53,6</u>
Mujeres	61,6	61,7	63,3	62,8	62,9
Varones	42,1	45,7	43	43,9	43,7
<b>Tasa de variación</b>		0,034	-0,009	0,002	0,000

Fuente: Elaboración propia con la página del INDEC - EPH continua

**Tabla 2 – Tasa de empleo y desempleo**

<b>Tasas</b>	<b>%</b>
<b>Empleo (ocup./PT)</b>	41,9
Mujeres	32,8
Varones	51,7
<b>Desempleo (desoc/PEA)</b>	9,7
Mujeres	11,7
Varones	8,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 5 – Nivel educativo según género**

	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>
<b>Total</b>	<b>82.657</b>	<b>58.756</b>
<b>Nivel bajo</b>	2,15%	2,94%
<b>Nivel medio-bajo</b>	40,18%	26,35%
<b>Nivel medio-alto</b>	40,14%	40,19%
<b>Nivel superior</b>	17,53%	30,52%

Nota: nivel de instrucción: bajo (sin instrucción y primaria incompleta), medio-bajo (primaria completa y secundaria incompleta), medio-alto (secundaria incompleta y superior incompleta), superior (universitario/terciario completo)

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 6 – PEA por nivel de instrucción según condición de actividad y sexo**

	Ocupados		Desocupados	
	Varones	Mujer	Varones	Mujer
<b>Total</b>	<b>75.867</b>	<b>51.867</b>	<b>6.790</b>	<b>6.889</b>
<b>Nivel bajo</b>	2%	3%	3%	2%
<b>Nivel medio-bajo</b>	38%	23%	62%	50%
<b>Nivel medio-alto</b>	42%	41%	24%	35%
<b>Nivel superior</b>	18%	33%	10%	13%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 7 – Población ocupada por categoría ocupacional**

	Total	%	Varón	%	Mujer	%
<b>Patrón</b>	7.981	6,2%	5.625	70,5%	2.356	29,5%
<b>Cuenta propia</b>	25.058	19,6%	16.500	65,8%	8.558	34,2%
<b>Obrero o empleado</b>	93.898	73,5%	53.380	56,8%	40.518	43,2%
<b>Trab. familiar sin remuneración</b>	797	0,6%	362	45,4%	435	54,6%
<b>Total</b>	127.734	100%	75.867	59,4%	51.867	40,6%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 8 - Población Ocupada según rama de actividad de la ocupación principal (CAES 1.0)**

	Sexo				Total	%
	Varón	%	Mujer	%		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	844	1,1	-	-	<b>844</b>	0,7
Explotación de minas y canteras	1.147	1,5	-	-	<b>1.147</b>	0,9
Industria manufacturera	11.847	15,7	2.928	5,7	<b>14.775</b>	11,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire	348	0,5	221	0,4	<b>569</b>	0,4
Suministro de agua	1.038	1,4	267	0,5	<b>1.305</b>	1,0
Construcción	10.127	13,4	760	1,5	<b>10.887</b>	8,6
Comercio al por mayor y al por menor	14.667	19,4	9.264	18,0	<b>23.931</b>	18,8
Transporte y almacenamiento	8.653	11,4	992	1,9	<b>9.645</b>	7,6
Alojamiento y servicios de comida	1.404	1,9	1.192	2,3	<b>2.596</b>	2,0
Información y comunicación	1.702	2,3	663	1,3	<b>2.365</b>	1,9
Actividades financieras y de seguros	1.597	2,1	608	1,2	<b>2.205</b>	1,7
Actividades inmobiliarias	185	0,2	374	0,7	<b>559</b>	0,4
Act. profesionales, científicas y técnicas	3.927	5,2	2.121	4,1	<b>6.048</b>	4,8
Act. administrativas y servicios de apoyo	2.309	3,1	2.147	4,2	<b>4.456</b>	3,5
Adm. Púb. y defensa; planes de seguro social	6.003	7,9	3.699	7,2	<b>9.702</b>	7,6
Enseñanza	3.517	4,7	7.289	14,1	<b>10.806</b>	8,5
Salud humana y servicios sociales	1.216	1,6	5.681	11,0	<b>6.897</b>	5,4
Artes, entretenimiento y recreación	840	1,1	1.288	2,5	<b>2.128</b>	1,7
Otras actividades de servicios	3.822	5,1	2.383	4,6	<b>6.205</b>	4,9
Servicios domésticos	424	0,6	9.731	18,9	<b>10.155</b>	8,0
<b>Total</b>	<b>75.617</b>	<b>100,0</b>	<b>51.608</b>	<b>100,0</b>	<b>127.225</b>	100,0

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 9 - Calificación de la ocupación principal**

	Género				Total	%
	Varón	%	Mujer	%		
<b>Profesional</b>	7.219	10	4.825	9	<b>12.044</b>	9
<b>Técnica</b>	14.727	19	11.917	23	<b>26.644</b>	21
<b>Operativa</b>	46.407	61	18.776	36	<b>65.183</b>	51
<b>No calificada</b>	7.283	10	16.349	32	<b>23.632</b>	19
<b>Total</b>	<b>75.636</b>	100	<b>51.867</b>	100	<b>127.503</b>	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 10 - Calificación de la ocupación principal según el nivel educativo de los ocupados**

Nivel	Total (100%)	Profesional		Técnica		Operativa		No calificada	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>bajo</b>	<b>3.128</b>	-	-	-	-	36,4%	20,0%	13,0%	30,7%
<b>medio-bajo</b>	<b>40.831</b>	0,7%	-	4,1%	1,1%	52,5%	9,7%	13,2%	18,8%
<b>medio-alto</b>	<b>52.714</b>	2,2%	0,4%	16,2%	8,0%	38,8%	18,2%	2,5%	13,6%
<b>superior</b>	<b>30.830</b>	18,6%	15,0%	14,6%	23,5%	10,9%	15,0%	0,6%	1,9%
<b>Total</b>	<b>127.503</b>	5,7%	3,8%	11,6%	9,3%	36,4%	14,7%	5,7%	12,8%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 11 – Población ocupada por sexo según horas trabajadas en la semana**

Horas trabajadas	Total (100%)	% Varones	% Mujeres	Diferencia
<b>&lt; 16</b>	<b>12.432</b>	27%	73%	-46%
<b>entre 15 y 35</b>	<b>32.860</b>	45%	55%	-11%
<b>entre 36 y 45</b>	<b>47.377</b>	73%	27%	46%
<b>&gt; de 45</b>	<b>32.487</b>	69%	31%	37%
<b>Total</b>	<b>125.156</b>	60%	40%	20%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 12 – Proporción de jefes de hogar según estado ocupacional**

	ocupado			desocupado			inactivo		
	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer
<b>Jefe</b>	73.325	80%	20%	3.896	58%	42%	36.751	51%	49%
<b>No jefe</b>	54.409	32%	68%	9.783	46%	54%	83.935	30%	70%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 13 – Definición de principales variables de la ecuación de ingreso**

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>
Y	Ingreso mensual de la ocupación principal, en \$
edad	Edad
edad_2	Edad al cuadrado
hs_sem	Horas semanales trabajadas
TAM1	=1, si la empresa donde trabaja tiene entre 6 y 40 ocupados
TAM2	=1, si la empresa donde trabaja tiene entre 41 y 100 ocupados
TAM3	=1, si la empresa donde trabaja tiene entre 101 y 500 ocupados
TAM4	=1, si la empresa donde trabaja tiene más de 500 ocupados
[grupo control]	Entre 1 y 5 personas
nivel2	=1, Primaria completa
nivel3	=1, Secundaria incompleta
nivel4	=1, Secundaria completa
nivel5	=1, Universitaria incompleta
nivel6	=1, Universitaria completa
[grupo control]	Primaria incompleta, educación especial y s/instrucción
exp	Experiencia potencial=edad-años de educación formal - 5
exp_2	Experiencia al cuadrado
prim	=1, Sector primario
ind	=1, Industria
constru	=1, Construcción
com	=1, Comercio
transp	=1, Transporte
adm_pub	=1, Administración pública
ens_salud	=1, Enseñanza y salud
ss_dom	=1, Servicios domésticos
ss_pub	=1, Servicios públicos
[grupo control]	Otros servicios
antig2	=1, Entre 6 y 12 meses
antig3	=1, Entre 1 y 5 años
antig4	=1, De 5 años en adelante
[grupo control]	Entre 1 día y 6 meses
calif1	=1, Calificación de la tarea: Profesional
calif2	=1, Calificación de la tarea: Técnico
calif3	=1, Calificación de la tarea: Operativo
[grupo control]	No calificado
femenino	=1, Mujer

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 14 – Definición de principales variables de la función de participación**

Variable	Definición
z	=1, Activo
[grupo control]	Inactivo
edad	Edad
edad_2	Edad al cuadrado
ecivil	=1, casado o unido
[grupo control]	Soltero, separado, divorciado o viudo
decil	Grupo decílico de ingreso total familiar del aglomerado
jefe	=1, jefe de hogar
grado	Cantidad de niveles de educación completos
niño6h	Cantidad de niños menores de 6 años en el hogar
niño612h	Cantidad de niños entre 6 y 12 años
adolesh	Cantidad de adolescentes entre 13 y 17 años
otros_ing	=ingreso total familiar – ingreso del encuestado
femenino	=1, Mujer
[grupo control]	Varón

Nota: La variable grado puede desglosarse en:  
 0= si no completó ningún nivel de educación formal,  
 1= si el último nivel educativo alcanzado es primaria completa,  
 2= si el último nivel educativo alcanzado es secundaria completa y  
 3= si posee estudios universitarios o terciarios completos.

Fuente: elaboración propia

**Tabla 15 – Valores mínimos, máximos y medios de las principales variables involucradas**

Variable	Unidad de medida	Todos			Varones			Mujeres		
		Mean	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	Min	Max
ing	Pesos	5359,06	0	20000	6279,68	0	20000	4.132,77	0	16000
edad	Años	40,18	17	70	39,49	17	70	41,10	18	70
Nivel educativo	Proporción									
nivel1		0,03	0	1	0,03	0	1	0,04	0	1
nivel2		0,20	0	1	0,23	0	1	0,15	0	1
nivel3		0,15	0	1	0,17	0	1	0,11	0	1
nivel4		0,28	0	1	0,30	0	1	0,26	0	1
nivel5		0,12	0	1	0,10	0	1	0,14	0	1
nivel6		0,22	0	1	0,17	0	1	0,30	0	1
exp	Años	23,83	0	59	23,92	0	59	23,70	0	59
hs_sem	Horas	32,81	0	105	36,63	0	105	27,73	0	98
T. Establecimiento	Proporción									
TAM0		0,31	0	1	0,34	0	1	0,27	0	1
TAM1		0,21	0	1	0,21	0	1	0,22	0	1
TAM2		0,04	0	1	0,05	0	1	0,04	0	1
TAM3		0,11	0	1	0,12	0	1	0,10	0	1
TAM4		0,04	0	1	0,06	0	1	0,03	0	1
Rama de actividad	Proporción									
prim		0,01	0	1	0,01	0	1	0	0	0
ind		0,09	0	1	0,13	0	1	0,04	0	1
constru		0,08	0	1	0,13	0	1	0,02	0	1
com		0,16	0	1	0,16	0	1	0,16	0	1
transp		0,08	0	1	0,12	0	1	0,02	0	1
adm_pub		0,07	0	1	0,08	0	1	0,06	0	1
Ens_salud		0,14	0	1	0,06	0	1	0,23	0	1
ss_dom		0,08	0	1	0,01	0	1	0,18	0	1
ss_pub		0,01	0	1	0,02	0	1	0,01	0	1
Calificación de la tarea	Proporción									
profesional		0,08	0	1	0,09	0	1	0,08	0	1
técnico		0,15	0	1	0,13	0	1	0,18	0	1
operativa		0,50	0	1	0,61	0	1	0,34	0	1
no calificada		0,18	0	1	0,09	0	1	0,30	0	1
Antigüedad	Proporción									
antig1		0,09	0	1	0,91	0	1	0,09	0	1
antig2		0,04	0	1	0,04	0	1	0,03	0	1
antig3		0,29	0	1	0,28	0	1	0,30	0	1
antig4		0,49	0	1	0,51	0	1	0,46	0	1
Asalariado	Proporción	0,79	0	1	0,77	0	1	0,83	0	1
Salario horario	Pesos	43,19	0	343.75	44,94	0	250	40,76	0	343.75
Trabajadores a t parcial	Proporción	0,45	0	1	0,32	0	1	0,61	0	1

Nota: nivel1: sin instrucción, primaria incompleta y educación especial; TAM0= Entre 1 y 5 ocupados; antig1: entre 1 día y 6 meses . El resto de los niveles se encuentra definido en Tabla A13

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, II trimestre, año 2014.

**Tabla 16 A – Estimación de la función de ingreso**

Tobit regression		Number of obs = 457				
Log pseudolikelihood = -3746.1418		F( 30, 427) = 23.07				
		Prob > F = 0.0000				
		Pseudo R2 = 0.0580				
(Std. Err. adjusted for 325 clusters in cod_hog)						
ing	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	-675.793	234.5425	-2.88	0.004	-1136.795	-214.7914
edad_2	3.625319	2.041465	1.78	0.076	-.387253	7.637891
nivel2	1400.934	846.0627	1.66	0.098	-262.0322	3063.9
nivel3	2216.336	1180.205	1.88	0.061	-103.3976	4536.07
nivel4	3858.989	1616.554	2.39	0.017	681.5953	7036.382
nivel5	5454.489	1992.275	2.74	0.006	1538.603	9370.375
nivel6	6957.604	2329.799	2.99	0.003	2378.302	11536.91
exp	646.076	184.1994	3.51	0.001	284.0256	1008.126
exp_2	-4.852174	1.565113	-3.10	0.002	-7.928458	-1.775889
hs_sem	79.4149	9.653522	8.23	0.000	60.44056	98.38924
TAM1	2730.187	493.4098	5.53	0.000	1760.372	3700.001
TAM2	4154.416	880.8642	4.72	0.000	2423.046	5885.785
TAM3	4393.306	611.7403	7.18	0.000	3190.909	5595.703
TAM4	3371.884	893.9707	3.77	0.000	1614.753	5129.015
prim	4720.376	3843.688	1.23	0.220	-2834.528	12275.28
ind	1748.38	704.0136	2.48	0.013	364.6162	3132.143
constru	659.4109	792.0978	0.83	0.406	-897.4851	2216.307
com	688.1129	488.1606	1.41	0.159	-271.3838	1647.61
transp	487.2956	678.1817	0.72	0.473	-845.6944	1820.286
adm_pub	220.2863	756.9578	0.29	0.771	-1267.541	1708.114
ens_salud	-352.4775	555.7856	-0.63	0.526	-1444.894	739.9385
ss_dom	2180.417	490.235	4.45	0.000	1216.842	3143.991
ss_pub	179.6388	1538.435	0.12	0.907	-2844.208	3203.486
calif1	2512.08	673.9868	3.73	0.000	1187.335	3836.825
calif2	999.9913	729.5649	1.37	0.171	-433.9941	2433.977
calif3	1646.34	424.1116	3.88	0.000	812.7341	2479.947
antig2	1611.051	763.4332	2.11	0.035	110.496	3111.605
antig3	1729.982	469.0752	3.69	0.000	807.9982	2651.966
antig4	2206.326	541.3962	4.08	0.000	1142.193	3270.46
femenino	-1072.027	327.9144	-3.27	0.001	-1716.554	-427.4998
_cons	3083.589	3038.564	1.01	0.311	-2888.816	9055.993
/sigma	2839.784	174.2969			2497.197	3182.37

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 16 B – Efectos Marginales de la dependiente condicionada (y>0)**

Marginal effects after tobit  
 $y = E(\text{ingling} > 0) (\text{predict}, e(0, \cdot))$   
 $= 4904.6511$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	x
edad	-541.6736	188.18	-2.88	0.004	-910.495	-172.852	40.7155	
edad_2	2.90583	1.64067	1.77	0.077	-.309829	6.12149	1834.37	
nivel2*	1170.308	730.58	1.60	0.109	-261.598	2602.21	.199125	
nivel3*	1907.063	1073.6	1.78	0.076	-197.207	4011.33	.14442	
nivel4*	3296.343	1427.8	2.31	0.021	497.848	6094.84	.286652	
nivel5*	5003.881	1929.2	2.59	0.009	1222.74	8785.03	.105033	
nivel6*	6183.396	2131.1	2.90	0.004	2006.46	10360.3	.234136	
exp	517.8543	147.18	3.52	0.000	229.394	806.315	24.2298	
exp_2	-3.889201	1.25253	-3.11	0.002	-6.34412	-1.43428	806.208	
hs_sem	63.65404	8.03077	7.93	0.000	47.914	79.3941	31.302	
TAM1*	2343.663	447.85	5.23	0.000	1465.9	3221.43	.210066	
TAM2*	3800.888	859.61	4.42	0.000	2116.09	5485.69	.045952	
TAM3*	3971.867	601.25	6.61	0.000	2793.43	5150.3	.111597	
TAM4*	3041.381	871.51	3.49	0.000	1333.25	4749.51	.043764	
prim*	4395.392	3822.5	1.15	0.250	-3096.65	11887.4	.004376	
ind*	1497.42	644.02	2.33	0.020	235.162	2759.68	.094092	
constru*	544.0012	671.81	0.81	0.418	-772.732	1860.73	.078775	
com*	564.7226	412.92	1.37	0.171	-244.586	1374.03	.170678	
transp*	399.702	571.08	0.70	0.484	-719.599	1519	.050328	
adm_pub*	178.3926	619.62	0.29	0.773	-1036.04	1392.83	.067834	
ens_sa~d*	-278.3737	430.57	-0.65	0.518	-1122.28	565.53	.129103	
ss_dom*	1887.732	445.83	4.23	0.000	1013.92	2761.54	.105033	
ss_pub*	145.3695	1257.4	0.12	0.908	-2319.08	2609.82	.008753	
calif1*	2201.13	621.42	3.54	0.000	983.161	3419.1	.087527	
calif2*	830.7082	616.4	1.35	0.178	-377.407	2038.82	.146608	
calif3*	1322.771	340.55	3.88	0.000	655.309	1990.23	.472648	
antig2*	1384.705	687.32	2.01	0.044	37.5891	2731.82	.037199	
antig3*	1442.188	392.35	3.68	0.000	673.201	2211.18	.262582	
antig4*	1763.842	409.78	4.30	0.000	960.691	2566.99	.492341	
femenino*	-855.1447	251.93	-3.39	0.001	-1348.92	-361.371	.468271	

(\*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 17 A – Estimación de la función de ingreso para mujeres**

Tobit regression Number of obs = 289  
F( 29, 260) = 135.06  
Prob > F = 0.0000  
Pseudo R2 = 0.0488

Log pseudolikelihood = -2356.0872

(Std. Err. adjusted for 235 clusters in cod\_hog)

ing	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edad	-370.5561	285.2139	-1.30	0.195	-932.1794 191.0671
edad_2	2.488465	2.528322	0.98	0.326	-2.49013 7.46706
nivel2	2533.011	835.7116	3.03	0.003	887.386 4178.635
nivel3	1898.299	1290.329	1.47	0.142	-642.5274 4439.126
nivel4	3265.189	1879.502	1.74	0.084	-435.7938 6966.172
nivel5	4001.566	2337.481	1.71	0.088	-601.2374 8604.37
nivel6	4256.693	2801.887	1.52	0.130	-1260.588 9773.974
exp	295.3621	226.2666	1.31	0.193	-150.1862 740.9105
exp_2	-2.778197	1.893906	-1.47	0.144	-6.507544 .9511499
hs_sem	73.75325	11.31575	6.52	0.000	51.47107 96.03543
TAM1	2934.39	744.9054	3.94	0.000	1467.575 4401.206
TAM2	2492.749	943.5409	2.64	0.009	634.7941 4350.704
TAM3	3887.895	882.149	4.41	0.000	2150.829 5624.961
TAM4	2653.458	1135.624	2.34	0.020	417.266 4889.65
prim	5810.08	3667.637	1.58	0.114	-1411.973 13032.13
ind	1605.654	1236.505	1.30	0.195	-829.1859 4040.493
constru	896.9059	1165.287	0.77	0.442	-1397.696 3191.508
com	719.5808	570.7015	1.26	0.208	-404.2045 1843.366
transp	876.503	731.8978	1.20	0.232	-564.699 2317.705
adm_pub	365.1646	990.9618	0.37	0.713	-1586.168 2316.497
ens_salud	-664.4376	756.7676	-0.88	0.381	-2154.611 825.7362
ss_dom	1845.788	553.2601	3.34	0.001	756.3472 2935.229
ss_pub	2555.962	1311.866	1.95	0.052	-27.27343 5139.198
calif1	2990.685	890.1332	3.36	0.001	1237.897 4743.473
calif2	1524.626	1026.2	1.49	0.139	-496.0953 3545.348
calif3	1582.905	537.8095	2.94	0.004	523.8886 2641.922
antig2	2171.201	1224.162	1.77	0.077	-239.3343 4581.736
antig3	1877.138	562.1754	3.34	0.001	770.1414 2984.134
antig4	2575.178	712.1347	3.62	0.000	1172.892 3977.464
_cons	-360.4707	3834.357	-0.09	0.925	-7910.818 7189.876
/sigma	2690.04	247.624			2202.436 3177.644

Obs. summary: 38 left-censored observations at ing<=0  
251 uncensored observations  
0 right-censored observations

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 17 B – Estimación de la función de ingreso para varones**

Tobit regression Number of obs = 285  
F( 29, 256) = 16.26  
Prob > F = 0.0000  
Pseudo R2 = 0.0540

Log pseudolikelihood = -2401.8688

(Std. Err. adjusted for 243 clusters in cod\_hog)

ing	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edad	-911.7217	257.0279	-3.55	0.000	-1417.88 -405.5634
edad_2	4.702251	2.09658	2.24	0.026	.5735114 8.830991
nive12	1120.709	1085.532	1.03	0.303	-1017.002 3258.419
nive13	2721.302	1525.897	1.78	0.076	-283.6083 5726.211
nive14	4543.04	1990.185	2.28	0.023	623.82 8462.26
nive15	5965.06	2447.258	2.44	0.015	1145.74 10784.38
nive16	8266.441	2740.306	3.02	0.003	2870.027 13662.86
exp	804.3538	208.4983	3.86	0.000	393.7635 1214.944
exp_2	-4.986141	1.699455	-2.93	0.004	-8.332834 -1.639448
hs_sem	92.65148	12.6495	7.32	0.000	67.74115 117.5618
TAM1	3176.051	667.7543	4.76	0.000	1861.06 4491.042
TAM2	5782.546	1251.05	4.62	0.000	3318.886 8246.206
TAM3	5166.175	772.0472	6.69	0.000	3645.802 6686.547
TAM4	3728.138	1218.989	3.06	0.002	1327.614 6128.661
prim	4906.94	4096.732	1.20	0.232	-3160.648 12974.53
ind	1715.99	798.9321	2.15	0.033	142.6742 3289.306
constru	1187.622	861.5609	1.38	0.169	-509.0274 2884.271
com	106.1478	627.0126	0.17	0.866	-1128.612 1340.907
transp	-245.5308	875.9099	-0.28	0.779	-1970.437 1479.376
adm_pub	-246.599	967.0577	-0.25	0.799	-2151 1657.802
ens_salud	-40.44266	871.2638	-0.05	0.963	-1756.2 1675.314
ss_dom	591.3849	1256.113	0.47	0.638	-1882.246 3065.016
ss_pub	-1067.618	1783.29	-0.60	0.550	-4579.405 2444.168
calif1	2675.445	908.6363	2.94	0.004	886.091 4464.799
calif2	1791.281	1182.387	1.51	0.131	-537.1621 4119.725
calif3	1951.657	630.0735	3.10	0.002	710.87 3192.445
antig2	1160.34	985.8146	1.18	0.240	-780.9992 3101.679
antig3	1444.214	723.2085	2.00	0.047	20.01859 2868.41
antig4	2253.48	825.3359	2.73	0.007	628.168 3878.793
_cons	5312.799	3468.35	1.53	0.127	-1517.332 12142.93
/sigma	3056.103	230.556			2602.075 3510.131

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 18A – Efectos marginales de la dependiente no condicionada. Mujeres**

Marginal effects after tobit  
 $y = E(\text{ing}^*|\text{ing}>0)$  (predict, ystar(0,.))  
 = 3839.6838

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	x
edad	-340.0656	262.29	-1.30	0.195	-854.145	174.014	42.1211	
edad_2	2.283706	2.32503	0.98	0.326	-2.27326	6.84067	1944.04	
nivel2*	2396.963	800.5	2.99	0.003	828.012	3965.91	.204152	
nivel3*	1797.739	1250.2	1.44	0.150	-652.589	4248.07	.131488	
nivel4*	3073.956	1785.3	1.72	0.085	-425.085	6573	.276817	
nivel5*	3861.01	2304.6	1.68	0.094	-656.013	8378.03	.110727	
nivel6*	4034.93	2685.3	1.50	0.133	-1228.2	9298.06	.249135	
exp	271.0588	207.81	1.30	0.192	-136.237	678.355	25.5363	
exp_2	-2.549598	1.73905	-1.47	0.143	-5.95806	.858867	867.467	
hs_sem	67.6846	10.453	6.48	0.000	47.1968	88.1724	28.9239	
TAM1*	2800.128	722.67	3.87	0.000	1383.72	4216.53	.152249	
TAM2*	2395.542	930.06	2.58	0.010	572.652	4218.43	.031142	
TAM3*	3764.009	876.02	4.30	0.000	2047.03	5480.98	.072664	
TAM4*	2556.334	1119.2	2.28	0.022	362.771	4749.9	.020761	
prim*	5706.004	3667.2	1.56	0.120	-1481.58	12893.6	.00692	
ind*	1523.431	1204.6	1.26	0.206	-837.457	3884.32	.051903	
constru*	840.1267	1110.7	0.76	0.449	-1336.75	3017	.065744	
com*	668.4868	538.14	1.24	0.214	-386.248	1723.22	.190311	
transp*	822.0298	698.94	1.18	0.240	-547.869	2191.93	.027682	
adm_pub*	338.4129	928.31	0.36	0.715	-1481.04	2157.87	.034602	
ens_sa~d*	-600.3907	666.78	-0.90	0.368	-1907.25	706.471	.15917	
ss_dom*	1743.146	533.22	3.27	0.001	698.046	2788.25	.15917	
ss_pub*	2463.213	1306.2	1.89	0.059	-96.8649	5023.29	.00346	
calif1*	2874.689	867.47	3.31	0.001	1174.48	4574.9	.083045	
calif2*	1435.88	972.08	1.48	0.140	-469.362	3341.12	.145329	
calif3*	1456.332	494.28	2.95	0.003	487.558	2425.11	.439446	
antig2*	2081.006	1201.8	1.73	0.083	-274.465	4436.48	.017301	
antig3*	1755.362	522.71	3.36	0.001	730.876	2779.85	.276817	
antig4*	2342.115	617.46	3.79	0.000	1131.92	3552.31	.50173	

(\*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 18 B – Efectos marginales de la dependiente no condicionada. Varones**

Marginal effects after tobit  
 $y = E(\text{ing}^*|\text{ing}>0)$  (predict, ystar(0,.))  
 = 5157.1365

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	x
edad	-868.2448	244.16	-3.56	0.000	-1346.78	-389.708	40.7825	
edad_2	4.478017	1.99899	2.24	0.025	.560065	8.39597	1850.79	
nivel2*	1076.178	1049	1.03	0.305	-979.894	3132.25	.238596	
nivel3*	2646.068	1501.7	1.76	0.078	-297.266	5589.4	.150877	
nivel4*	4384.801	1918.3	2.29	0.022	625.046	8144.56	.294737	
nivel5*	5873.586	2430.5	2.42	0.016	1109.91	10637.3	.091228	
nivel6*	8075.044	2673.5	3.02	0.003	2835.06	13315	.192982	
exp	765.9969	198.08	3.87	0.000	377.768	1154.23	24.7404	
exp_2	-4.748369	1.62279	-2.93	0.003	-7.92899	-1.56775	840.839	
hs_sem	88.23325	11.999	7.35	0.000	64.716	111.751	34.1053	
TAM1*	3087.008	658.91	4.69	0.000	1795.57	4378.44	.185965	
TAM2*	5709.682	1247.7	4.58	0.000	3264.33	8155.04	.042105	
TAM3*	5075.11	770.88	6.58	0.000	3564.21	6586.01	.105263	
TAM4*	3660.52	1219.1	3.00	0.003	1271.06	6049.98	.049123	
prim*	4845.288	4094.9	1.18	0.237	-3180.65	12871.2	.007018	
ind*	1661.464	785.48	2.12	0.034	121.948	3200.98	.122807	
constru*	1145.482	840.64	1.36	0.173	-502.135	2793.1	.115789	
com*	101.1876	598.64	0.17	0.866	-1072.13	1274.51	.217544	
transp*	-232.9444	826.98	-0.28	0.778	-1853.8	1387.91	.070175	
adm_pub*	-233.9612	913.75	-0.26	0.798	-2024.89	1556.96	.073684	
ens_sa~d*	-38.49109	828.59	-0.05	0.963	-1662.5	1585.52	.070175	
ss_dom*	568.1505	1216.3	0.47	0.640	-1815.69	2951.99	.014035	
ss_pub*	-994.7824	1615.7	-0.62	0.538	-4161.54	2171.98	.010526	
calif1*	2607.813	892.55	2.92	0.003	858.446	4357.18	.101754	
calif2*	1735.513	1152.3	1.51	0.132	-522.927	3993.95	.119298	
calif3*	1836.689	579.59	3.17	0.002	700.714	2972.66	.621053	
antig2*	1121.146	961.74	1.17	0.244	-763.822	3006.11	.049123	
antig3*	1388.597	697.27	1.99	0.046	21.9697	2755.22	.252632	
antig4*	2132.373	761.6	2.80	0.005	639.665	3625.08	.529825	

(\*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 19 A – Estimación de ingresos corregida por sesgo**

Heckman selection model (regression model with sample selection)      Number of obs = 725  
 Censored obs = 259  
 Uncensored obs = 466

Log pseudolikelihood = -4568.426      Wald chi2(30) = 571.61  
 Prob > chi2 = 0.0000

(Std. Err. adjusted for 398 clusters in cod\_hog)

	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>ing</b>						
edad	-818.9819	168.5895	-4.86	0.000	-1149.411	-488.5526
edad_2	6.696948	1.820835	3.68	0.000	3.128176	10.26572
nivel2	510.6161	813.0206	0.63	0.530	-1082.875	2104.107
nivel3	1573.021	1047.825	1.50	0.133	-480.6772	3626.72
nivel4	2534.709	1277.192	1.98	0.047	31.45832	5037.959
nivel5	3089.489	1512.916	2.04	0.041	124.2289	6054.75
nivel6	4213.403	1713.828	2.46	0.014	854.3611	7572.444
exp	463.921	111.5722	4.16	0.000	245.2435	682.5985
exp_2	-4.133553	1.284398	-3.22	0.001	-6.650928	-1.616179
hs_sem	56.66122	7.73599	7.32	0.000	41.49896	71.82348
TAM1	2158.359	454.3169	4.75	0.000	1267.914	3048.804
TAM2	3655.622	838.2894	4.36	0.000	2012.605	5298.639
TAM3	3913.955	590.4102	6.63	0.000	2756.772	5071.138
TAM4	2816.005	908.3765	3.10	0.002	1035.62	4596.391
prim	3760.852	3966.281	0.95	0.343	-4012.915	11534.62
ind	1186.733	687.1748	1.73	0.084	-160.105	2533.571
constru	-471.7535	694.4325	-0.68	0.497	-1832.816	889.3091
com	-438.4224	446.1445	-0.98	0.326	-1312.849	436.0047
transp	-200.4794	703.7015	-0.28	0.776	-1579.709	1178.75
adm_pub	-40.93343	787.0542	-0.05	0.959	-1583.531	1501.665
ens_salud	-1052.824	505.0727	-2.08	0.037	-2042.748	-62.89933
ss_dom	-101.5494	319.674	-0.32	0.751	-728.099	525.0001
ss_pub	-389.5333	1353.693	-0.29	0.774	-3042.724	2263.657
calif1	1185.105	574.8389	2.06	0.039	58.44172	2311.769
calif2	-113.8032	566.8017	-0.20	0.841	-1224.714	997.1078
calif3	304.7948	335.7591	0.91	0.364	-353.2809	962.8706
antig2	273.8347	712.818	0.38	0.701	-1123.263	1670.932
antig3	531.7352	323.3953	1.64	0.100	-102.108	1165.578
antig4	1299.348	417.2246	3.11	0.002	481.6025	2117.093
femenino	-383.7337	268.4221	-1.43	0.153	-909.8315	142.364
_cons	12956.54	2646.364	4.90	0.000	7769.761	18143.32
<b>z</b>						
edad	.2172581	.0256072	8.48	0.000	.1670689	.2674473
edad_2	-.0024079	.0003118	-7.72	0.000	-.003019	-.0017967
ecivil	-.2464511	.1477881	-1.67	0.095	-.5361104	.0432082
<b>decil</b>						
2	.4061266	.1669636	2.43	0.015	.078884	.7333693
3	.680374	.1737046	3.92	0.000	.3399192	1.020829
4	1.240755	.2766717	4.48	0.000	.6984889	1.783022
5	1.6102	.2166812	7.43	0.000	1.185512	2.034887
6	1.273313	.2072919	6.14	0.000	.8670279	1.679597
7	1.913708	.2552923	7.50	0.000	1.413345	2.414072
8	2.302146	.2781652	8.28	0.000	1.756952	2.847339
9	2.846631	.3426219	8.31	0.000	2.175105	3.518158
10	3.806588	.4226097	9.01	0.000	2.978288	4.634888
jefe	.2139381	.1523954	1.40	0.160	-.0847515	.5126276
<b>grado</b>						
1	.0986611	.2737299	0.36	0.719	-.4378397	.6351618
2	-.0890664	.2878824	-0.31	0.757	-.6533054	.4751726
3	.2918072	.3382606	0.86	0.388	-.3711713	.9547858
niño6h	.3618986	.0763367	4.74	0.000	.2122815	.5115157
niño612h	.2207142	.0959347	2.30	0.021	.0326857	.4087428
adolesh	.3316083	.0827798	4.01	0.000	.1693628	.4938537
otros_ing	-.0001285	.0000137	-9.41	0.000	-.0001552	-.0001017
femenino	-.6275725	.1246226	-5.04	0.000	-.8718284	-.3833167
_cons	-3.87829	.5199587	-7.46	0.000	-4.89739	-2.859189
/athrho	-1.415563	.2403561	-5.89	0.000	-1.886653	-.944474
/lnsigma	7.975287	.0710777	112.21	0.000	7.835977	8.114597

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 19 B – Efectos marginales de la dependiente condicionada (y>0)**

Marginal effects after heckman  
 $y = E(\text{ingling} > 0) (\text{predict}, e(0, .))$   
 $= 5063.0635$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	x
edad	-659.9636	139.19	-4.74	0.000	-932.772	-387.156		36.0924
edad_2	5.396629	1.49011	3.62	0.000	2.47608	8.31718		1531.35
nivel2*	418.7376	677.35	0.62	0.536	-908.849	1746.32		.162759
nivel3*	1317.923	908.13	1.45	0.147	-461.988	3097.83		.234483
nivel4*	2161.356	1135.6	1.90	0.057	-64.4649	4387.18		.238621
nivel5*	2704.444	1404.4	1.93	0.054	-48.0497	5456.94		.164138
nivel6*	3754.076	1620.5	2.32	0.021	577.985	6930.17		.164138
exp	373.8434	91.479	4.09	0.000	194.548	553.138		20.1601
exp_2	-3.330959	1.04581	-3.19	0.001	-5.38071	-1.2812		658.649
hs_sem	45.65955	6.38076	7.16	0.000	33.1535	58.1656		19.731
TAM1*	1863.553	411.81	4.53	0.000	1056.43	2670.68		.132414
TAM2*	3330.266	817.78	4.07	0.000	1727.45	4933.08		.028966
TAM3*	3551.205	579.97	6.12	0.000	2414.49	4687.92		.070345
TAM4*	2519.111	873.55	2.88	0.004	806.992	4231.23		.027586
prim*	3450.895	3902	0.88	0.376	-4196.89	11098.7		.002759
ind*	1004.837	611.08	1.64	0.100	-192.854	2202.53		.05931
constru*	-371.3552	533.74	-0.70	0.487	-1417.47	674.76		.049655
com*	-346.6934	345.05	-1.00	0.315	-1022.97	329.585		.107586
transp*	-159.9264	554.95	-0.29	0.773	-1247.61	927.761		.031724
adm_pub*	-32.92001	631.68	-0.05	0.958	-1270.98	1205.14		.042759
ens_sa~d*	-806.4874	362.95	-2.22	0.026	-1517.85	-95.1271		.081379
ss_dom*	-81.44785	255.02	-0.32	0.749	-581.282	418.386		.066207
ss_pub*	-307.3358	1043.4	-0.29	0.768	-2352.4	1737.73		.005517
calif1*	1003.835	507.61	1.98	0.048	8.94519	1998.72		.055172
calif2*	-91.2529	452.82	-0.20	0.840	-978.756	796.251		.092414
calif3*	247.1849	274.87	0.90	0.369	-291.557	785.927		.297931
antig2*	223.6578	589.72	0.38	0.704	-932.165	1379.48		.023448
antig3*	436.2945	268.95	1.62	0.105	-90.8382	963.427		.165517
antig4*	1071.943	345.98	3.10	0.002	393.839	1750.05		.310345
femenino*	-309.8849	216.45	-1.43	0.152	-734.117	114.347		.555862
ecivil*	0	0	.	.	0	0		.518621
jefe*	0	0	.	.	0	0		.382069
niño6h	0	0	.	.	0	0		.303448
niño612h	0	0	.	.	0	0		.315862
adolesh	0	0	.	.	0	0		.423448
otros_~g	0	0	.	.	0	0		7382.25

(\*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH



**Tabla 25 – Descomposición de la brecha de ingresos sin corrección**

Blinder-Oaxaca decomposition Number of obs = 719

1: femenino = 0  
2: femenino = 1

(Std. Err. adjusted for 402 clusters in cod\_hog)

ing	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	4530.247	267.2329	16.95	0.000	4006.48	5054.014
Prediction_2	2105.544	154.7373	13.61	0.000	1802.265	2408.824
Difference	2424.703	294.9198	8.22	0.000	1846.67	3002.735
Decomposit~n						
Endowments	1583.713	289.3507	5.47	0.000	1016.596	2150.83
Coefficients	636.3755	193.2497	3.29	0.001	257.6131	1015.138
Interaction	204.6144	257.7968	0.79	0.427	-300.658	709.8868

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

**Tabla 26 – Descomposición de la brecha de ingresos corregida**

Blinder-Oaxaca decomposition Number of obs = 640

1: femenino = 0  
2: femenino = 1

(Std. Err. adjusted for 383 clusters in cod\_hog)

ing	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6371.467	321.5722	19.81	0.000	5741.197	7001.737
Prediction_2	2105.544	154.745	13.61	0.000	1802.25	2408.839
Difference	4265.923	344.3735	12.39	0.000	3590.963	4940.882
Decomposit~n						
Endowments	2741.223	340.4473	8.05	0.000	2073.959	3408.487
Coefficients	1465.109	379.1381	3.86	0.000	722.0122	2208.206
Interaction	59.59053	371.8891	0.16	0.873	-669.2987	788.4797

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH

Tabla 27 – Detalle de la descomposición de la brecha de ingresos

Endowments						
edad	-461.0666	301.6766	-1.53	0.126	-1052.342	130.2087
edad_2	472.0537	351.1977	1.34	0.179	-216.2813	1160.389
nivel2	58.82915	36.52234	1.61	0.107	-12.75332	130.4116
nivel3	-14.35472	20.81721	-0.69	0.490	-55.15569	26.44626
nivel4	11.2881	23.85875	0.47	0.636	-35.47419	58.05039
nivel5	-65.6973	54.24604	-1.21	0.226	-172.0176	40.62299
nivel6	1.291611	25.41869	0.05	0.959	-48.52811	51.11134
exp	279.8216	186.6452	1.50	0.134	-85.99624	645.6394
exp_2	-317.64	207.5487	-1.53	0.126	-724.428	89.14798
hs_sem	1077.087	216.0978	4.98	0.000	653.5431	1500.631
TAM1	322.6336	102.797	3.14	0.002	121.1553	524.112
TAM2	80.72408	53.44685	1.51	0.131	-24.02982	185.478
TAM3	284.0141	105.3295	2.70	0.007	77.57208	490.456
TAM4	114.3612	61.8537	1.85	0.064	-6.869865	235.5922
prim	(omitted)					
ind	141.3768	136.6869	1.03	0.301	-126.5245	409.2781
constru	-226.0225	178.9086	-1.26	0.206	-576.6769	124.632
com	34.3586	52.66278	0.65	0.514	-68.85856	137.5758
transp	71.74182	68.74215	1.04	0.297	-62.99032	206.4739
adm_pub	23.44929	49.96361	0.47	0.639	-74.47758	121.3762
ens_salud	48.94178	34.56261	1.42	0.157	-18.7997	116.6833
ss_dom	-11.09731	32.75163	-0.34	0.735	-75.28933	53.09472
ss_pub	25.80366	21.89037	1.18	0.238	-17.10067	68.70799
calif1	120.4505	59.80834	2.01	0.044	3.228284	237.6727
calif2	-5.658116	12.41952	-0.46	0.649	-29.99992	18.68369
calif3	190.8591	167.5693	1.14	0.255	-137.5707	519.289
antig2	51.78483	41.89115	1.24	0.216	-30.32031	133.89
antig3	107.3255	50.32071	2.13	0.033	8.698728	205.9523
antig4	324.5635	113.273	2.87	0.004	102.5525	546.5745
Total	2741.223	340.4473	8.05	0.000	2073.959	3408.487
Coefficients						
edad	-16958.62	7759.365	-2.19	0.029	-32166.69	-1750.542
edad_2	8370.955	3450.235	2.43	0.015	1608.618	15133.29
nivel2	-332.9728	194.3465	-1.71	0.087	-713.8849	47.9393
nivel3	-272.4004	348.904	-0.78	0.435	-956.2398	411.4389
nivel4	-304.8253	521.1061	-0.58	0.559	-1326.175	716.524
nivel5	-337.1329	426.1654	-0.79	0.429	-1172.402	498.136
nivel6	-162.3431	497.3204	-0.33	0.744	-1137.073	812.387
exp	4119.284	3341.859	1.23	0.056	-2430.64	10669.21
exp_2	-2351.92	1230.112	-1.91	0.218	-4762.894	59.05443
hs_sem	183.9109	226.7651	0.81	0.417	-260.5406	628.3624
TAM1	-73.51993	98.07426	-0.75	0.453	-265.7419	118.7021
TAM2	39.60943	38.02128	1.04	0.298	-34.91091	114.1298
TAM3	15.85765	55.83538	0.28	0.776	-93.57768	125.293
TAM4	6.229188	27.39653	0.23	0.820	-47.46703	59.92541
prim	(omitted)					
ind	-2.781357	31.88406	-0.09	0.930	-65.27297	59.71026
constru	18.629	19.38635	0.96	0.337	-19.36755	56.62554
com	-53.35694	80.2609	-0.66	0.506	-210.6654	103.9515
transp	-14.69414	15.3522	-0.96	0.338	-44.78391	15.39562
adm_pub	-32.82479	32.93233	-1.00	0.319	-97.37097	31.7214
ens_salud	28.02245	143.1016	0.20	0.845	-252.4515	308.4964
ss_dom	48.58621	132.4419	0.37	0.714	-210.9952	308.1677
ss_pub	-11.33248	12.41326	-0.91	0.361	-35.66202	12.99706
calif1	-42.35005	49.43546	-0.86	0.392	-139.2418	54.54168
calif2	95.31932	138.0274	0.69	0.490	-175.2095	365.8481
calif3	63.52953	120.7519	0.53	0.599	-173.1398	300.1989
antig2	-20.86674	19.49851	-1.07	0.285	-59.08312	17.34964
antig3	-177.7151	110.0685	-1.61	0.106	-393.4454	38.01519
antig4	89.73623	241.845	0.37	0.711	-384.2713	563.7437
_cons	9535.095	3161.563	3.02	0.003	3338.545	15731.64
Total	1465.109	379.1381	3.86	0.000	722.0122	2208.206

Fuente: Estimaciones propias con datos de la EPH